

FICHE DE PRÉSENTATION

Date : 8 mai 2026

Documents : LE-A-2026-03 – Modifications à la convention collective
LE-A-2026-04 – Modalités pour la retraite progressive
LE-A-2026-05 – Mise en place de tables de concertation

MISE EN CONTEXTE

La convention collective de l'APAPUL est venue à échéance le 30 avril dernier. L'APAPUL travaille à la préparation de son renouvellement depuis plusieurs mois déjà. Des consultations avaient notamment été menées auprès des membres cet automne et 5 priorités en étaient ressorties :

1. Protéger le pouvoir d'achat
2. Reconnaître l'expertise professionnelle
3. Pérenniser le travail hybride
4. Sécuriser les emplois
5. Revoir le financement des assurances collectives

Tous ces éléments sont complexes et nécessitent des discussions soutenues avec l'Employeur. D'un autre côté, l'Université traverse un contexte budgétaire particulier qui a un impact direct sur le maintien en emploi des personnes professionnelles, sur sa capacité à injecter rapidement de nouvelles sommes et sur la portée des mandats de négociation qu'elle peut obtenir. Nous ne pouvons pas ignorer ce contexte, mais pouvons toutefois l'utiliser pour innover, saisir des opportunités stratégiques et s'entendre sur des mesures permettant de mieux faire face aux enjeux organisationnels. Dès janvier, un comité technique avait été mis sur pied afin d'évaluer diverses options visant à réduire les pertes d'emplois en misant notamment sur un meilleur accès aux différentes options de réduction du temps de travail volontaire.

Au courant des dernières semaines, les discussions du comité technique ont évolué vers l'opportunité de jumeler ces diverses propositions à la prolongation de notre convention pour une année supplémentaire. Ces discussions ont mené à une entente de principe faisant l'objet d'une recommandation de notre conseil d'administration et que nous sommes fiers de vous soumettre aujourd'hui.

CHANGEMENTS PROPOSÉS

A. LE-A-2026-03 – Modifications à la convention collective

Cette proposition de lettre d'entente vient prolonger la convention collective d'une année en y introduisant plusieurs mesures à l'avantage des membres, notamment :

- Une indexation salariale pour 2026-2027, sous la même forme que les années précédentes (clause remorque avec le SPGQ); celle-ci sera de 2,50 %. Cette indexation sera bonifiée d'un ajustement du coût de la vie conforme à celui accordé au SPGQ (+0,11 %), pour un total de 2,61 %.

- La mise en place de plusieurs mesures pour les personnes licenciées depuis le 1^{er} janvier 2026, notamment un maintien du lien d'emploi pendant 2 ans, une priorité de réembauche et un élargissement des critères d'admissibilité au bassin de recrutement interne. Ces mesures seront accompagnées d'une reddition plus transparente par l'Université sur les licenciements.
- La mise en place d'un projet pilote de conciliation travail et vie personnelle (horaire de travail de 28 heures/semaine).
- L'élargissement de l'admissibilité, à toutes les personnes professionnelles, aux congés sans solde, aux congés à traitement différé et aux programmes de conciliation travail et vie personnelle.
- Une accessibilité plus rapide aux assurances collectives pour les personnes ayant cumulé du service dans un autre corps d'emploi à l'Université.
- Un engagement de l'Université sur le financement des assurances collectives.

B. LE-A-2026-04 – Modalités pour la retraite progressive

Cette lettre d'entente vient établir les dispositions d'un nouveau programme de retraite progressive (le Règlement du RRPePUL est amendé avec l'amendement no 42). Certaines des dispositions sont imposées par la loi, d'autres par les parties. Il s'agit d'un projet pilote très novateur qui devrait intéresser plusieurs personnes professionnelles.

C. LE-A-2026-05 – Mise en place de tables de concertation

Cette lettre d'entente vient mettre en place 3 tables de concertation pour commencer dès maintenant les travaux et discussions en lien avec des éléments clés du renouvellement de notre convention collective (bref tirer profit de la période de prolongation en vue d'accélérer la prochaine négociation). Ces tables sont directement en lien avec les priorités de négociation énoncés ci-dessus. Il s'agit :

1. Rémunération globale (dont avantages sociaux, programmes de rémunération et de reconnaissance, financement du RRPePUL)
2. Dotation et enjeux de précarité des emplois
3. Actualisation et mise à jour de la convention collective (dont le télétravail et les régimes contractuels d'emploi)

Chacune des tables doit initier ses travaux dans les 30 jours suivant l'adoption de l'entente, doit se rencontrer mensuellement et a une obligation de résultat à l'intérieur d'un délai de 12 mois (dans le cas contraire, elle devra passer par un processus de conciliation-médiation). Leurs recommandations seront présentées aux instances décisionnelles des parties pour adoption.

EN CONCLUSION

Nous sommes fiers des résultats obtenus et nous avons hâte de vous les présenter lors de l'assemblée générale extraordinaire du 12 mai. Ces résultats sont d'autant plus intéressants, compte tenu du contexte actuel (restriction budgétaire et fin de la convention collective depuis 2 semaines uniquement).