

LETTRE D'ENTENTE (LE-A-2026-03)

ENTRE : L'UNIVERSITÉ LAVAL
ci-après désignée « UNIVERSITÉ »

ET : L'ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.
ci-après désignée « APAPUL »

OBJET : Bonification de certaines dispositions de la convention collective 2022-2026

ATTENDU la convention collective 2022-2026 intervenue entre l'APAPUL et l'Université venant à échéance le 30 avril 2026 (ci-après « convention collective »);

ATTENDU la situation financière de l'Université pour l'année 2026-2027;

ATTENDU que l'Université souhaite mettre en place des mesures soutenant l'atteinte de l'équilibre budgétaire pour l'année 2026-2027;

ATTENDU que les parties souhaitent mettre en place des mesures qui favorisent le maintien en emploi des personnes professionnelles;

ATTENDU que les parties souhaitent mettre en place à court terme certaines mesures d'amélioration de la convention collective;

ATTENDU la volonté des parties de maintenir la stabilité des relations de travail au-delà du 30 avril 2026;

ATTENDU la lettre d'entente LE-A-2026-05 mettant en place des tables de concertation;

ATTENDU que les parties poursuivent leur collaboration et leurs discussions afin d'identifier des mesures complémentaires à celle prévues à la présente lettre d'entente.

SANS PRÉJUDICE ET SANS EFFET DE PRÉCÉDENT, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente et sert à en interpréter le sens et la portée.

2. La convention collective est prolongée jusqu'au 30 avril 2027, sous réserve de ce qui est prévu à la présente lettre d'entente.

Indexation des salaires

3. L'article 21.6.5 est ajouté à la convention collective 2022-2026 et se lit comme suit : « L'échelle des salaires en vigueur du 11 mai 2026 au 30 avril 2027 est obtenue en indexant l'échelle des salaires prévue à l'article 21.6.4 de 2,5 % . ».

Service continu et réembauche

4. La personne professionnelle licenciée au cours de la période comprise entre le 1^{er} janvier 2026 et le 1^{er} mai 2027 conserve son lien d'emploi, son service continu ainsi que les bénéfices applicables selon le statut qu'elle détenait au moment de la fin de son contrat, et ce, pour une période se terminant au plus tard le 30 avril 2028, si cette dernière est réembauchée avant cette date.
5. Pour les situations visées à l'article 4 de la présente lettre d'entente, la lettre de fin de contrat devra indiquer que c'est un licenciement. L'Université s'engage à modifier les lettres qui ont été transmises depuis le 1^{er} janvier 2026 si le motif de licenciement n'avait pas été mentionné. Comme prévu à l'article 16.1 de la convention collective, une copie de la lettre de fin de contrat ainsi que celle de sa modification, le cas échéant, seront transmises à l'APAPUL.
6. Toutes les personnes qui sont concernées par l'article 4 de la présente lettre d'entente auront droit de s'inscrire au Répertoire des personnes dont le contrat a pris fin dans le cadre d'un licenciement. L'APAPUL aura accès au Répertoire pour consultation.
7. Nonobstant l'article 11.4 de la convention collective et jusqu'au 30 avril 2027 inclusivement, pour tout concours interne ou externe, l'Université embauche prioritairement, parmi les personnes candidates, la personne professionnelle licenciée ayant le statut qualifiée ou régulière dont le contrat a pris fin depuis le 1^{er} janvier 2026 ou prendra fin, dans la mesure où celle-ci répond aux exigences du poste et qu'elle est inscrite sur le Répertoire des personnes dont le contrat a pris fin dans le cadre d'un licenciement.
8. Toutes les personnes professionnelles qui ont été licenciées depuis le 1^{er} janvier 2026 sont considérées comme faisant partie du bassin interne, et ce, jusqu'au 30 avril 2028, à moins que les dispositions prévues à l'article 16.1 de la convention collective soient plus avantageuses.

9. Malgré ce qui précède, si un contrat a pris fin selon les termes de l'article 4 de la présente lettre d'entente et que ledit besoin redevient disponible pour dotation, le contrat est offert en priorité à la personne qui l'occupait. En cas de refus de la personne, la procédure prévue précédemment s'applique.

Programme de conciliation travail et vie personnelle

10. Les parties mettent en place un projet pilote permettant l'ajout temporaire d'une nouvelle option au programme de conciliation travail et vie personnelle prévue au chapitre 28 de la convention collective, soit l'option décrite ci-dessous.

L'option – Réduction de la semaine de travail entre 32 et 28 heures

Cette option permet à la personne professionnelle de réduire sa semaine de travail jusqu'à vingt-huit (28) heures et que ces heures soient travaillées selon les possibilités suivantes :

- a) Quatre (4) jours; ou
- b) Quatre jours et demi (4,5); ou
- c) Cinq (5) jours.

La rémunération de la personne professionnelle est alors réduite proportionnellement jusqu'à un maximum de 20 %.

L'adhésion à cette option est soumise à l'approbation de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat.

11. Les autres modalités applicables à cette option sont les mêmes que celles prévues au *Chapitre 28 - Programme de conciliation travail et vie personnelle* de la convention collective.
12. L'admissibilité à l'option d'achat de congés additionnels déjà prévue à la convention collective est offerte à toutes les personnes professionnelles, nonobstant leur régime d'emploi.
13. Au terme du projet-pilote, les parties s'engagent à faire un bilan rétrospectif ainsi qu'à formuler des recommandations à l'attention de leurs mandants respectifs.

Congé sans solde

14. La personne professionnelle, non admissible à un congé sans solde, peut y avoir droit après entente avec la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat.

15. Si ce congé est accepté et sous réserve de l'article 17 de la présente entente, les modalités prévues au *Chapitre 39 – Congés sans solde* de la convention collective s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.
16. Nonobstant l'article 39.7 de la convention collective, la personne professionnelle temporaire, qualifiée ou régulière qui bénéficie d'un congé sans solde prévu au Chapitre 39 est réintégrée dans son poste à son retour.

Congé à traitement différé

17. L'admissibilité au congé à traitement différé prévu au *Chapitre 38 – Congé à traitement différé ou anticipé* de la convention collective est élargie pour inclure toutes les personnes professionnelles.

Assurances collectives

18. L'alinéa 2 de l'article 34.1 de la convention collective est remplacé par ce qui suit :
« Certaines couvertures d'assurances ne sont accessibles qu'après deux (2) années de service ».
19. L'alinéa suivant est ajouté à l'article 34.4 :

Nonobstant ce qui précède, pour la période du 1^{er} janvier 2027 au 31 décembre 2027, la contribution de l'Université est fixée à celle de l'année civile 2026 à laquelle s'ajoute 50 % de la différence positive entre les deux montants suivants :

- 1) Le coût global des assurances pour l'année 2027, excepté le financement de l'assurance vie supplémentaire qui est entièrement à la charge des personnes participantes;
- 2) Le coût global des assurances pour l'année 2026, excepté le financement de l'assurance vie supplémentaire qui est entièrement à la charge des personnes participantes.

Tout surplus des régimes d'assurances générés à compter du 1^{er} octobre 2025 en vertu des ententes financières convenues avec les assureurs et versé à l'Université est dédié au financement des programmes d'assurances collectives et est en sus de la contribution versée annuellement par l'Université.

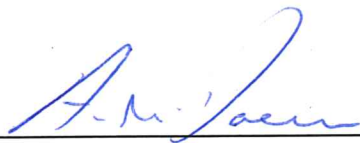
Dispositions diverses

20. La présente entente constitue un cas d'espèce qui ne pourra être invoqué à titre de précédent par l'une ou l'autre des parties, notamment lors de la prochaine négociation.

21. La présente entente entre en vigueur au moment de sa signature et prend fin le 30 avril 2028.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 14^e jour de mai 2026.

UNIVERSITÉ LAVAL

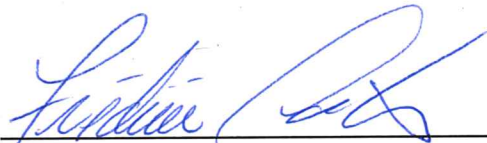


André Darveau
Vice-recteur aux ressources humaines et
aux finances

**ASSOCIATION DU PERSONNEL
ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.**



Éric Matteau
Président



Frédéric Lavigne
Directeur, Centre d'expertise en relations du
travail



Caroline Arbour
Conseillère en relations de travail