

## LETTRE D'ENTENTE (LE-A-2026-05)

**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 :** Tables de concertation

---

**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 volonté des parties de continuer à s'engager dans une dynamique collaborative et soutenue de leurs relations de travail;

**ATTENDU** que le processus, basé sur les intérêts communs, est celui retenu par les parties;

**ATTENDU** la lettre d'entente LE-A-2026-03 qui prolonge la convention collective 2022-2026 jusqu'au 30 avril 2027;

**ATTENDU** le projet pilote bonifiant le programme de conciliation travail et vie personnelle et l'intention des parties d'évaluer ce projet pilote (LE-A-2026-03);

**ATTENDU** le projet pilote introduisant un programme de retraite progressive et l'intention des parties d'évaluer ce projet pilote (LE-A-2026-04);

**ATTENDU** la nécessité de revoir les objectifs de financement et de prestations à long terme prévus à la Politique de financement du RRPePUL;

**ATTENDU** l'identification, par les parties, d'objectifs de relations de travail, relevant de la convention collective, dont l'atteinte serait facilitée par la mise en place de tables de concertation.

### 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. Des tables de concertation sont formées pour traiter les objectifs identifiés.

3. Les parties s'engagent à participer à un processus de discussion basé sur les intérêts afin de résoudre les enjeux propres aux objectifs identifiés.
4. Chaque table compte un maximum de trois (3) membres désignés par chacune des parties.
5. Les membres désignés par l'APAPUL sont libérés pour le temps raisonnable en vue de préparer et de participer aux rencontres des tables de concertation, s'ils ne font pas partie de l'équipe permanente de l'APAPUL.
6. Malgré ce qui précède, les parties peuvent inviter ponctuellement des personnes-ressources aux réunions des tables de concertation afin d'alimenter les réflexions et de partager leur expertise ou leur vécu sur des questions spécifiques. Les honoraires et les frais, s'il y a lieu, sont à la charge de la partie qui invite cette personne-ressource.
7. Chaque table de concertation a une obligation de résultat. Cela signifie que les travaux de chaque table doivent permettre l'atteinte des objectifs communs identifiés pour chaque thème, notamment, mais non exclusivement, par entente sur des modifications pertinentes aux pratiques ou à la convention collective.
8. Chaque table se réunit une première fois dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente lettre d'entente.
9. Il est possible, en tout temps, de faire appel aux services d'une personne médiatrice-conciliatrice afin d'accompagner les membres d'une table dans le processus convenu.
10. De plus, si, dans les douze (12) mois suivant la première rencontre, les parties d'une table de concertation ne sont pas en mesure d'en venir à un consensus quant aux changements ou solutions, l'une d'elles peut faire appel à une personne conciliatrice-médiatrice privée. Le choix de la personne conciliatrice-médiatrice devra faire l'objet d'une entente entre les parties.

Les honoraires et autres frais réclamés pour toute vacation et tout temps de travail consacré à la réalisation de ce mandat sont partagés à parts égales entre les parties.

11. Dans le cadre de son mandat, la personne conciliatrice-médiatrice doit :
- A. Guider les parties dans la recherche de consensus sur les éléments non résolus ou pour lesquels il subsiste un différend, et ce, à l'intérieur d'un délai de soixante (60) jours de sa nomination. Ce délai peut être prolongé avec l'accord des parties. La personne médiatrice-conciliatrice peut demander toute information ou tout document nécessaire à la réalisation de son mandat.
  - B. Agir en tout temps de façon neutre et impartiale en respectant rigoureusement dans toutes ses interventions la confidentialité.
  - C. Produire un rapport comprenant des constats et recommandations, au terme de la période prévue au premier (1<sup>er</sup>) alinéa, advenant l'incapacité des parties d'en arriver à une entente sur les éléments non-résolus ou pour lesquels il subsiste un différend.
12. Advenant une entente à la table de concertation, celle-ci sera soumise aux instances respectives des parties.
13. La fréquence et le fonctionnement des rencontres sont déterminés par les parties. Toutefois, les membres de chaque table de concertation devraient se réunir au moins une fois par mois, sauf durant la période comprise entre le 22 juin et le 31 août.
14. La liste, non-exhaustive, des thèmes identifiés ainsi que les sous-thèmes sous-jacents est la suivante :
- A. Rémunération globale
    - Programmes complets d'avantages sociaux, notamment le financement et les couvertures d'assurances collectives
    - Programme de rémunération et de reconnaissance
      1. Structure salariale
      2. Positionnement salarial à l'embauche
      3. Gestion de la performance
    - RRPePUL
      1. Politique de financement, incluant le financement du Régime et bonifications des prestations versées

2. Analyse et recommandations aux parties en lien avec les constats du projet-pilote de la retraite progressive.
- B. Dotation et enjeux de précarité des emplois
    - Le cheminement de carrière et la mobilité des personnes professionnelles
    - Le processus de remplacement
    - Accès à la sécurité d'emploi
  - C. Actualiser et mise à jour de la convention collective
    - Télétravail
    - Fonctionnement des comités paritaires
    - Régime contractuel (types et durée)
    - Réviser les dispositions de la convention collective
    - Portée du certificat d'accréditation
    - Analyse et recommandations du projet-pilote de la lettre d'entente LE-A-2026-03 portant sur la conciliation travail et vie personnelle

15. La lettre d'entente entre en vigueur au moment de sa signature.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Québec, \_\_\_\_<sup>e</sup> jour de mai 2026.

**UNIVERSITÉ LAVAL**

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

---

André Darveau  
Vice-recteur aux ressources humaines et  
aux finances

---

Éric Matteau  
Président

---

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

---

Caroline Arbour  
Conseillère en relations de travail