

Convention collective entre

# L'École nationale d'administration publique **ET**

l'Association des professeur-es contractuel-les  
de l'ENAP / Alliance de la fonction publique du Canada



## TABLE DES MATIERES

|                                                                                                       |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>ARTICLE 1 : BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....</b>                                              | <b>3</b>  |
| <b>ARTICLE 2 : DÉFINITIONS .....</b>                                                                  | <b>4</b>  |
| <b>ARTICLE 3 : DROITS DE LA DIRECTION .....</b>                                                       | <b>5</b>  |
| <b>ARTICLE 4 : RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....</b>                                                | <b>6</b>  |
| <b>ARTICLE 5 : PARTICIPATION AUX INSTANCES, COMITÉS PARITAIRES ET AUTRES GROUPES DE TRAVAIL .....</b> | <b>7</b>  |
| <b>ARTICLE 6 : RÉGIME SYNDICAL.....</b>                                                               | <b>8</b>  |
| <b>ARTICLE 7 : LIBERTÉ D’ACTION SYNDICALE .....</b>                                                   | <b>9</b>  |
| <b>ARTICLE 8 : COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES.....</b>                                         | <b>10</b> |
| <b>ARTICLE 9 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS OU DE MÉSENTENTE ET D’ARBITRAGE .....</b>            | <b>11</b> |
| <b>ARTICLE 10 : EXIGENCES DE QUALIFICATIONS.....</b>                                                  | <b>13</b> |
| <b>ARTICLE 11 : LISTE DE POINTAGE .....</b>                                                           | <b>14</b> |
| <b>ARTICLE 12 : ATTRIBUTION DES COURS .....</b>                                                       | <b>16</b> |
| <b>ARTICLE 13 : ENGAGEMENT .....</b>                                                                  | <b>19</b> |
| <b>ARTICLE 14 : ANNULATION DE COURS .....</b>                                                         | <b>20</b> |
| <b>ARTICLE 15 : PROBATION ET ÉVALUATION .....</b>                                                     | <b>21</b> |
| <b>ARTICLE 16 : PERFECTIONNEMENT .....</b>                                                            | <b>22</b> |
| <b>ARTICLE 17 : CONGÉS SPÉCIAUX .....</b>                                                             | <b>23</b> |
| <b>ARTICLE 18 : CONGÉS POUR RESPONSABILITÉ PARENTALE ET FAMILIALE.....</b>                            | <b>24</b> |
| <b>ARTICLE 19 : CONGÉS POUR LÉSIONS PROFESSIONNELLES ET SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....</b>        | <b>29</b> |
| <b>ARTICLE 20 : VACANCES.....</b>                                                                     | <b>30</b> |
| <b>ARTICLE 21 : RÉMUNÉRATION .....</b>                                                                | <b>31</b> |
| <b>ARTICLE 23 : DISPOSITIONS DIVERSES .....</b>                                                       | <b>33</b> |
| <b>ARTICLE 24 : DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....</b>                                           | <b>34</b> |
| <b>ANNEXES .....</b>                                                                                  | <b>35</b> |
| ANNEXE A – CERTIFICAT D’ACCRÉDITATION.....                                                            | 36        |
| <b>LETTRES D’ENTENTE .....</b>                                                                        | <b>39</b> |
| LETTRE D’ENTENTE N° 1.....                                                                            | 40        |
| LETTRE D’ENTENTE N° 2.....                                                                            | 41        |
| LETTRE D’ENTENTE N° 3.....                                                                            | 42        |
| LETTRE D’ENTENTE N° 4.....                                                                            | 43        |
| LETTRE D’ENTENTE N° 5.....                                                                            | 45        |
| LETTRE D’ENTENTE N° 6.....                                                                            | 46        |
| LETTRE D’ENTENTE N° 7.....                                                                            | 47        |
| LETTRE D’ENTENTE N° 8.....                                                                            | 49        |
| LETTRE D’ENTENTE N° 9.....                                                                            | 50        |
| <b>SIGNATURES .....</b>                                                                               | <b>51</b> |

## **PRÉAMBULE**

Dans la présente convention collective, le générique masculin est utilisé uniquement dans le but d'alléger le texte. Il désigne autant les femmes que les hommes.

**ARTICLE 1 : BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 1.01 Les personnes salariées visées par la présente convention collective contribuent de façon importante à la mission de l'École.
- 1.02 La convention collective a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre d'une part l'École et d'autre part l'Association.

## **ARTICLE 2 : DÉFINITIONS**

- 2.01 Association : Désigne l'Association des professeur-es contractuel-les de l'ENAP/Alliance de la fonction publique du Canada, tel qu'il apparaît à l'annexe A (accréditation du 12 septembre 2017).
- 2.02 Cours hybride : se dit d'un cours composé de séances en présentiel et de séances en ligne. Il est considéré comme un cours en présentiel aux fins d'application de la présente convention, à l'exception de la rémunération, laquelle est prévue à la lettre d'entente n° 4 « Modalités de rémunération des cours en ligne et hybrides » de la présente convention.
- 2.03 École : Désigne l'École nationale d'administration publique (ENAP).
- 2.04 Jour ouvrable : aux fins de computation des délais, une journée d'opération normale de l'École, du lundi au vendredi, à l'exclusion des jours fériés reconnus par la Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. N-1.1.
- 2.05 Personne salariée : Désigne toute personne membre de l'Association des professeur-es contractuel-les de l'ENAP/Alliance de la fonction publique du Canada ayant donné ou donnant une charge de cours et couverte par le certificat d'accréditation tel qu'il apparaît à l'annexe A (accréditation du 12 septembre 2017).
- 2.06 Séminaire d'intégration : Activité d'intégration des connaissances du programme de la maîtrise en administration publique. Pour les fins d'application de la présente convention, il est équivalent à une charge de cours de quarante-cinq (45) heures.

**ARTICLE 3 : DROITS DE LA DIRECTION**

- 3.01 L'École possède et conserve tous ses droits et privilèges lui permettant de diriger et d'administrer efficacement ses activités en conformité avec ses droits et obligations, les lois applicables et conformément aux dispositions de la convention collective.
  
- 3.02 L'École exerce ses droits de manière raisonnable et de bonne foi.

**ARTICLE 4 : RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

- 4.01 L'École reconnaît l'Association comme le représentant exclusif des personnes salariées visées par le certificat d'accréditation aux fins de la négociation des conditions de travail et de l'application de la convention collective.
  
- 4.02 La convention s'applique à tous les personnes salariées au sens du Code du travail du Québec, L.R.Q. c. C-27, couverts par le certificat d'accréditation produit à l'Annexe A. Est exclu de l'unité de négociation le travail visé par d'autres unités de négociation à l'École.

**ARTICLE 5 : PARTICIPATION AUX INSTANCES, COMITÉS PARITAIRES ET AUTRES GROUPES DE TRAVAIL**

- 5.01 Lorsqu'une personne salariée participe, à la demande de l'École, au Comité de programmes, à la Commission des études, au Comité de retraite du Régime de retraite des chargés de cours de l'Université du Québec, le comité des relations professionnelles, le comité de perfectionnement ou à une instance, un comité paritaire ou tout autre groupe de travail de même nature, elle est rémunérée conformément à la clause 21.04 de la présente convention.
- 5.02 Les heures consacrées par les représentants de l'Association à la préparation et à la participation des rencontres du comité paritaire de perfectionnement et du comité des relations professionnelles sont rémunérées conformément à la clause 21.04 et déduites de la banque d'heures prévue à la clause 7.01.
- 5.03 Les personnes salariées ont la responsabilité de désigner les membres siégeant aux instances, aux comités paritaires et aux autres groupes de travail visés à la clause 5.01.

## **ARTICLE 6 : RÉGIME SYNDICAL**

- 6.01 Chaque nouvelle personne salariée doit, comme condition d'embauche et de maintien de son emploi, devenir membre en règle de l'Association et signer un formulaire d'adhésion.
- 6.02 Le formulaire d'adhésion doit être signé par la personne salariée en même temps que son contrat. Le formulaire d'adhésion doit par la suite être envoyé à l'Association par l'École, et ce, dans le mois suivant le début de cet emploi.
- 6.03 L'École ne peut être tenue de congédier une personne salariée du seul fait que la personne n'est plus membre de l'Association.
- 6.04 L'Association informe l'École par écrit du nom de ses personnes représentantes dûment autorisées et de leur fonction respective.
- 6.05 À toutes les deux (2) périodes de paie, l'École fait parvenir à l'Association une liste contenant les informations suivantes pour chaque personne salariée : nom et prénom, montant total du salaire versé pour cette période et montant de la cotisation syndicale perçue.
- 6.06 À chaque période de paie, l'École déduit sur le salaire de la personne salariée toute cotisation déterminée par l'Association. Une fois par mois, la somme recueillie est transférée dans le compte bancaire de l'Association.
- 6.07 À chaque mi-session, l'École fait parvenir à l'Association, par voie électronique, une liste des personnes salariées actives conformément à la clause 11.07.
- 6.08 Cette liste contient les informations suivantes :
- Nom, prénom et matricule;
  - Date de naissance;
  - Taux applicable;
  - Adresse et numéro de téléphone à domicile;
  - Adresse courriel de l'ENAP et toutes les autres adresses courriel que la personne salariée aura transmises à l'École;
  - Nombre de charges de cours obtenues pour le trimestre en cours;
  - Date de début et de fin de chaque charge;
  - Campus d'attache.
- 6.09 L'École met gratuitement à la disposition de l'Association un local équipé de l'ameublement nécessaire : chaises, tables de travail et un classeur. L'École assume les coûts d'installation et de location mensuelle d'un téléphone, ainsi que les coûts d'achat et d'installation d'un ordinateur.
- 6.10 L'École permet l'Association d'utiliser ses services habituels, tels les services de courrier interne ou de reprographie, aux taux établis pour ces services selon les normes d'utilisation en vigueur.
- 6.11 L'École permet également à l'Association d'utiliser ses locaux et équipements électroniques pour tenir ses rencontres, selon les normes d'utilisation en vigueur.

**ARTICLE 7 : LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE**

7.01 Le nombre total maximal d'heures de travail payé par l'École pour l'ensemble des personnes salariées désignées par l'Association pour s'occuper de toute affaire syndicale est de deux cent vingt (220) heures par année rémunérées au taux prévu à la clause 21.04.

L'Association décide de l'attribution de ces heures et en réclame le paiement selon la procédure établie par l'École.

7.02 Pour les négociations en vue du renouvellement de la convention, le nombre total maximal d'heures de travail payé par l'École pour l'ensemble des personnes salariées désignées par l'Association au Comité de négociation est de cent soixante-quinze (175) heures rémunérées au taux prévu à la clause 21.04.

L'Association décide de l'attribution de ces heures et en réclame le paiement selon la procédure établie par l'École. L'Association informe l'École par écrit du nom de tous les membres de son Comité de négociation.

**ARTICLE 8 : COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES**

- 8.01 Les parties conviennent de maintenir un Comité des relations professionnelles formé de deux (2) personnes représentant l'Association et de deux (2) personnes représentant l'École.
- 8.02 Le mandat du Comité des relations professionnelles est de discuter de tout ce qui a trait aux relations entre l'École, d'une part, l'Association et ses membres, d'autre part, y compris les griefs.
- 8.03 À chaque réunion du Comité des relations professionnelles est rédigé, en alternance entre les parties, un rapport succinct. Ce dernier est approuvé à la rencontre suivante.
- Le Comité des relations professionnelles doit se rencontrer au moins deux (2) fois par année.
- 8.04 À la demande d'une des deux (2) parties, des rencontres supplémentaires doivent avoir lieu dans les meilleurs délais suivant la réception d'une telle demande.
- 8.05 Le Comité des relations professionnelles adopte toutes les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.
- 8.06 Les personnes conseillères extérieures de chacune des deux (2) parties ont le droit d'assister aux rencontres du Comité des relations professionnelles.

## **ARTICLE 9 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS OU DE MÉSENTENTE ET D'ARBITRAGE**

- 9.01 Tout grief ou toute méésentente relative à l'interprétation et/ou à l'application de la présente convention est soumis et régi conformément aux dispositions du présent article.
- 9.02 La personne salariée ou l'Association doit soumettre son grief ou sa méésentente par courriel au directeur administratif des études, avec copie au directeur de l'enseignement et de la recherche et au Service des ressources humaines, dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance des faits ou de la date à laquelle a eu lieu l'événement qui donne lieu au grief ou à la méésentente, mais sans excéder un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief. Ce délai échu, le grief ou la méésentente est jugé irrecevable. La copie signée du grief doit suivre dans les cinq (5) jours ouvrables suivants l'envoi du grief par courriel. La preuve de l'envoi du grief par courriel établit la date à laquelle le grief a été soumis.
- 9.03 À tout moment après le dépôt du grief, une partie peut convoquer le Comité des relations professionnelles.
- 9.04 Si le supérieur immédiat fait défaut de répondre dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief ou de la méésentente par courriel, ou si la réponse ne satisfait pas la personne salariée ou l'Association, l'Association peut, dans les soixante (60) jours ouvrables suivant la réponse du supérieur immédiat ou l'expiration du délai pour répondre au grief ou la méésentente, soumettre à l'arbitrage son grief ou sa méésentente.
- 9.05 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, les parties peuvent, par entente écrite, modifier les délais.

De plus, les parties conviennent que les délais prévus au présent article sont suspendus annuellement durant la période estivale (du 21 juin au 1<sup>er</sup> septembre), ainsi que durant la période des Fêtes (du 20 décembre au 5 janvier).

- 9.06 Aucune pression ou menace n'est faite dans le but d'amener une personne salariée à signer un document pouvant l'incriminer et servir de preuve aux différentes étapes de la procédure de griefs ou méésententes et d'arbitrage.

Les griefs ou les méésententes sont soumis à un arbitre unique.

- 9.07 À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, le ministère du Travail est prié par l'une ou l'autre des parties de désigner l'arbitre.
- 9.08 Dans le cas d'un grief, l'arbitre doit s'en tenir d'abord à la lettre, ensuite à l'esprit de la convention. Cependant, il ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention.
- 9.09 Dans le cas d'une méésentente, l'arbitre doit prendre en considération d'abord l'esprit de la convention, ensuite les principes de justice et d'équité, enfin les politiques de relations du travail qui se dégagent de la convention. Cependant, il n'est pas autorisé à ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention.

9.10 Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :

- a) rétablir la personne salariée concernée dans tous ses droits avec pleine compensation ;
- b) maintenir la mesure disciplinaire ;
- c) réduire la mesure disciplinaire imposée, soit en la changeant, soit en la diminuant, compte tenu des circonstances et de l'équité.

Il peut accorder un intérêt sur le salaire dû à la personne salariée à compter du dépôt du grief.

L'arbitre peut apprécier le caractère volontaire de la démission d'une personne salariée.

9.11 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de l'audition. Cette décision est finale et lie les parties. La décision doit être mise en vigueur dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la décision et/ou, s'il y a lieu, selon les stipulations de la décision.

9.12 Les personnes salariées appelées à témoigner à un arbitrage sont libérées sans perte de traitement pour le temps où leur présence est requise. La personne présidente de l'Association ou sa remplaçante est libérée sans perte de traitement pour la durée de l'arbitrage.

9.13 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

## **ARTICLE 10 : EXIGENCES DE QUALIFICATIONS**

10.01 Les exigences de qualification sont déterminées pour chaque cours par l'École.

10.02 Les exigences de qualification doivent préciser :

- a) Le diplôme universitaire exigé;
- b) L'expérience pertinente requise, s'il y a lieu. Lors de l'affichage, l'expérience pertinente peut contenir des précisions portant sur l'expérience d'enseignement, l'expérience professionnelle ou l'expérience pratique liée au contenu du cours;
- c) L'obligation d'appartenir à un ordre professionnel, le cas échéant;
- d) La maîtrise de la langue;
- e) La connaissance et la capacité d'utilisation des technologies de l'information et des communications (TIC) lorsque requises par la nature même d'un cours et seulement lorsque la spécificité du contenu du cours justifie une telle exigence.

10.03 En cas de désaccord, l'Association peut contester par voie de grief les exigences de qualification dans la mesure où elles seraient abusives ou discriminatoires.

10.04 Les exigences de qualification peuvent être changées à la suite de la modification significative du contenu du cours ou de la méthode pédagogique. Toute modification apportée uniquement au sigle ou au titre d'un cours ne constitue pas une modification au sens de la présente clause.

10.05 L'École rend accessibles sur l'intranet les exigences de qualifications après la création de celles-ci ou lorsque des modifications y sont apportées.

### **Procédure annuelle de reconnaissance des exigences de qualification pour l'enseignement**

10.06 Entre le 15 et le 31 octobre de chaque année, un chargé de cours peut soumettre une demande de reconnaissance d'exigences de qualification pour l'enseignement à l'égard des cours qu'il souhaite enseigner à compter de l'année universitaire suivante. Pour ce faire, il doit transmettre à l'École les documents pertinents à l'appui de sa demande.

10.07 Au plus tard le 1er décembre suivant, l'École rendra une décision pour l'ensemble des demandes reçues.

10.08 Au plus tard le 15 décembre suivant, le chargé de cours qui s'est vu refuser une reconnaissance d'exigences de qualification pour l'enseignement peut demander que son dossier soit examiné par le comité des relations professionnelles.

10.09 Par la suite, l'École fait rapport au comité de relations professionnelles. Le comité prend connaissance du dossier et transmet ses recommandations à l'École. À la suite de ces recommandations, le cas échéant, l'École transmet une décision écrite, au plus le 31 janvier suivant, au chargé de cours quant à la reconnaissance ou non de l'exigence de qualification pour l'enseignement.

## **ARTICLE 11 : LISTE DE POINTAGE**

11.01 L'École reconnaîtra du pointage aux personnes salariées qui ont donné une charge de cours au cours d'une période allant de la signature de la convention collective jusqu'au premier janvier 2016.

11.02 L'École identifiera toutes les charges de cours qui ont été données par les personnes salariées, identifiées au point 1, et ce, rétroactivement à l'implantation du système informatique qui a eu lieu le 3 juin 2012 (ce qui inclus la session été 2012).

11.03 Pour la période précédant l'implantation du système informatique le 3 juin 2012, une personne salariée identifiée au point 1 peut déposer à l'École un document démontrant qu'il a donné une ou plusieurs charges de cours avant le 3 juin 2012, document qui sera évalué par l'École.

L'École établira la liste initiale dans les quarante-cinq (45) jours suivants la signature de la convention collective. Dès que l'École aura établi ladite liste, à l'intérieur ou à l'expiration du délai, les personnes salariées désirant soumettre des documents pour la période antérieure à juin 2012, auront trente (30) jours pour produire ceux-ci. Après quoi la liste de pointage sera affichée dans les quinze (15) jours suivants.

11.04 Les personnes salariées qui se sont vu reconnaître du pointage sur une ou plusieurs charges de cours sont réputées rencontrer les exigences de qualification à la charge de cours concernée si celle-ci est postérieure au 3 juin 2012.

11.05 L'École doit reconnaître le pointage d'une personne salariée à un cours malgré la modification dans le sigle, le titre ou la description du cours, à moins que cette modification ne soit substantielle.

11.06 Le pointage est établi à raison de 1 point par charge de cours de 45 heures ou au prorata du nombre d'heures de la charge de cours.

Le pointage est établi à raison de 1 point pour les séminaires d'intégration.

À la fin de l'année financière, l'Association informe l'École du nom des membres exécutifs de l'APCE qui se verront accorder un point par année. À la fin du processus de négociation pour le renouvellement de la convention collective, l'Association informe l'École du nom des représentants de l'APCE à la table des négociations qui se verront accorder un point.

11.07 Le pointage demeure valide pendant une période de sept (7) trimestres suivant la dernière charge de cours donnée.

11.08 Une personne salariée perd tout pointage de même que tous les droits découlant de la convention dans les cas suivants :

- a) elle démissionne volontairement ou en fait la demande par écrit à l'École ;
- b) elle est congédiée par l'École, à moins que le congédiement n'ait été annulé par la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage ;
- c) lorsque la période prévue à la clause 7 est expirée, sauf si elle contracte une charge de cours pour le trimestre qui suit l'expiration de la période qui s'applique selon le cas.

Cependant, sont exclues de cette clause les périodes visées à la clause 9.

11.09 Les personnes salariées maintiennent et continuent de cumuler leur pointage dans les situations suivantes :

- a) Lorsqu'elle justifie par un certificat médical une incapacité de donner des charges de cours.
- b) Lors d'une absence due à une maladie professionnelle ou à un accident subi par le fait ou à l'occasion du travail de la personne salariée (durée de l'absence) ;
- c) lors d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale ;

Les personnes salariées visées aux paragraphes précédents peuvent accumuler du pointage pourvu qu'ils soumettent leur candidature et qu'une charge de cours leur soit octroyée conformément aux dispositions de l'article 12.

11.10 La période de conservation du pointage peut être prolongée pour une période maximale de douze (12) mois après entente écrite entre les parties.

## **ARTICLE 12 : ATTRIBUTION DES COURS**

### Affichage

12.01 Les charges de cours qui découlent d'une entente ou d'un partenariat avec un ou plusieurs partenaires sont assujetties à la convention collective, à l'exception des modalités entourant l'affichage et l'attribution.

Les charges de cours qui s'adressent à une clientèle d'étudiants étrangers sous la responsabilité de la Direction des affaires internationales sont assujetties à la présente convention collective, à l'exception de l'attribution et des délais et périodes d'affichage.

12.02 Les charges de cours de chaque trimestre sont, dans un premier temps, offertes aux professeurs réguliers et par la suite aux maîtres d'enseignement.

12.03 Si le nombre de postes de maîtres d'enseignement venait à augmenter, la priorité accordée aux maîtres d'enseignement à la clause 12.02 prendra fin.

12.04 L'Association et les personnes salariées sont informées par courriel des dates et délais du processus d'affichage et d'attribution, et ce, pour chaque trimestre.

12.05 Les charges de cours disponibles pour chaque trimestre sont affichées sur l'Intranet (Colibri) au plus tard le cinquantième (50e) jour avant le début du trimestre. L'Association et les personnes salariées sont informées par courriel de tous les affichages prévus au présent article.

Selon les mêmes modalités, l'École affiche au même moment la liste à jour de pointage, des exigences de qualification pour l'enseignement ainsi que le campus d'attache.

12.06 L'affichage des charges de cours disponibles indique pour chaque charge de cours :

- a) le titre du cours ;
- b) le sigle et le numéro du groupe ;
- c) le lieu où la charge de cours est donnée et le campus d'attache
- d) l'horaire, s'il est disponible à ce moment ;
- e) la date limite pour poser sa candidature ;
- f) la période au cours de laquelle se fera l'attribution.

### Candidature

12.07 Le candidat qui désire obtenir une charge de cours pour laquelle il a la compétence reconnue ou s'est déjà vu reconnaître les exigences de qualification, doit soumettre sa candidature dans les dix (10) jours qui suivent le début de l'affichage. L'affichage doit se terminer un jour ouvrable. La personne salariée doit ordonner ses choix par priorité et indiquer le nombre maximal de charges qu'elle souhaite donner au cours du trimestre.

Sous réserve de l'application de la clause 12.02, ce délai est de deux (2) jours lorsqu'une charge de cours devient disponible suite à l'attribution des charges de cours et plus d'un mois avant le début du trimestre. L'affichage doit se terminer un jour ouvrable.

12.08 Pour poser sa candidature, un étudiant inscrit au doctorat à l'ENAP doit avoir réussi son examen doctoral à l'exception des personnes salariées ayant déjà obtenues des charges de cours à l'ENAP.

## Réserve

12.09 L'École peut soustraire de l'affichage un nombre de charges de cours qui ne doit pas dépasser, par année, 15 % du total des charges de cours non attribuées aux professeurs réguliers et aux maîtres d'enseignement afin de permettre à l'École d'attribuer des charges de cours aux personnes suivantes :

- a) une personne de réputation, en raison de son expérience professionnelle, de ses savoirs liés à l'administration publique ou de sa contribution à l'avancement de la recherche et de l'enseignement ;
- b) un étudiant inscrit au doctorat à l'ENAP ;
- c) un stagiaire postdoctoral ;
- d) un professeur invité ou retraité de l'École.

L'Association doit être informée des charges de cours ainsi soustraites au point a, b, c et d.

## Attribution des cours en présentiel

12.10 L'attribution des charges de cours en présentiel se fait par campus.

12.11 Les campus d'attache sont l'Outaouais, Montréal, Trois-Rivières, Québec et Saguenay. Les lieux d'études de Joliette, Longueuil, Sainte-Thérèse et Sherbrooke sont rattachés au campus de Montréal et celui de Drummondville est rattaché au campus de Trois-Rivières.

12.12 Le campus d'attache est celui qui est le plus près du domicile de la personne salariée. À la demande de la personne salariée, au maximum une fois par année universitaire, elle peut changer de campus d'attache en donnant un avis à l'École au moins un trimestre à l'avance.

12.13 Lorsque que plusieurs candidats rencontrent les EQE requises pour donner une charge de cours, elle doit être offerte au candidat du campus ayant le pointage le plus élevé.

12.14 À pointage égal, la charge de cours est attribuée à la personne salariée ayant donné le cours le plus souvent. Si l'égalité persiste, il y aura tirage au sort.

12.15 Si l'École ne peut attribuer la charge de cours parmi les personnes salariées du campus, elle attribuera la charge de cours selon les mêmes modalités en débutant par le campus le plus près du campus d'attache jusqu'au campus le plus éloigné.

## Attribution des cours en ligne

12.16 Lorsque que plusieurs candidats rencontrent les EQE requises pour donner une charge de cours, elle doit être offerte au candidat ayant le pointage le plus élevé.

12.17 À pointage égal, la charge de cours est attribuée à la personne salariée ayant donné le cours le plus souvent. Si l'égalité persiste, il y aura tirage au sort.

### Confirmation des attributions

- 12.18 L'École confirme, à la même date, à l'ensemble des personnes salariées les charges de cours qui leur sont attribuées pour le trimestre.

La personne salariée dispose de 5 jours à compter de la date d'attribution des charges de cours pour accepter ou non les charges de cours qui lui ont été attribuées. Ce délai doit se terminer un jour ouvrable. Si des charges deviennent disponibles à la suite d'un refus, l'École procédera à l'attribution selon le processus défini aux clauses 12.10 à 12.17.

### **ARTICLE 13 : ENGAGEMENT**

- 13.01 À la suite de la décision d'attribuer une charge de cours en vertu de l'article 12, l'École fait parvenir à la personne salariée un contrat d'embauche.
- 13.02 Sur demande, l'École remet à la personne salariée une attestation écrite indiquant, pour chaque cours donné à l'École, le sigle, le titre et le trimestre pendant lequel il a été donné.
- 13.03 L'École remet à toutes les nouvelles personnes salariées :
- a) Les coordonnées du local syndical,
  - b) Un accès à l'intranet de l'École,
  - c) Sur demande, une carte d'employé.

**ARTICLE 14 : ANNULATION DE COURS**

14.01 Tout cours annulé par l'École moins d'un mois avant le début du trimestre donnera lieu au versement d'une indemnité forfaitaire de huit pour cent (8 %) du montant de la charge de cours prévue.

## **ARTICLE 15 : PROBATION ET ÉVALUATION**

- 15.01 Aux fins de l'application du présent article, l'École privilégie une approche formative basée sur la rétroaction, les échanges et, le cas échéant, les mesures de soutien auprès de la personne salariée. Les évaluations effectuées dans le cadre d'une période de probation ainsi que les décisions qui en découlent ne peuvent être contestées par grief.
- 15.02 La personne salariée a accès en priorité à ses résultats d'évaluation incluant les améliorations qu'il doit apporter à son enseignement.
- 15.03 La personne salariée est en période de probation durant les six (6) premières fois qu'elle donne une charge de cours. La durée de la période ne peut être inférieure à trois (3) trimestres.
- 15.04 Durant la période de probation, la personne supérieure immédiate peut mettre fin à la probation, lorsqu'elle constate que la personne salariée n'exécute pas les tâches selon les normes en vigueur à l'École, et ce, après avoir bénéficié du soutien de l'École.
- 15.05 Au terme du trimestre au cours duquel se termine la probation, la personne supérieure immédiate prend l'une ou l'autre des décisions suivantes :
- Reconnaît que la personne salariée a réussi sa période de probation ;
  - Constate que la période de probation n'est pas concluante et fait d'abord rapport au comité des relations professionnelles. Le comité prend connaissance de la situation et transmet ses recommandations au supérieur immédiat. À la suite de ces recommandations, le cas échéant, la personne supérieure immédiate transmet sa décision écrite à la personne salariée ainsi qu'au comité des relations professionnelles et met fin au lien d'emploi s'il y a lieu.

### **Personnes salariées ayant obtenu leur probation**

- 15.06 Lorsque la personne supérieure immédiate constate qu'une personne salariée a une ou des évaluations négatives ou qu'il ne répond pas aux exigences, il prend les mesures nécessaires auprès de la personne salariée afin que les correctifs requis soient apportés. Pour ce faire, il pourra notamment diriger la personne salariée vers les ressources disponibles pouvant lui offrir un support pour l'amélioration de l'enseignement.
- 15.07 Dans l'éventualité où la personne salariée ne corrige pas la situation, la personne supérieure immédiate fait d'abord rapport au comité des relations professionnelles. Le comité prend connaissance de la situation et transmet ses recommandations au supérieur immédiat. À la suite de ces recommandations, le cas échéant, la personne supérieure immédiate transmet sa décision écrite à la personne salariée ainsi qu'au comité des relations professionnelles et met fin au lien d'emploi s'il y a lieu. La personne salariée peut contester la décision par voie de grief.

## **ARTICLE 16 : PERFECTIONNEMENT**

- 16.01 Afin de favoriser le développement des capacités d'innovation pédagogiques et didactiques des personnes salariées et contribuer au rayonnement de l'École, un fonds d'action pédagogique destiné au perfectionnement sera maintenu par l'École pour la durée de la présente convention collective.
- 16.02 Le perfectionnement comprend toute activité en lien avec les activités d'enseignement de la personne salariée. Ces activités peuvent notamment se réaliser par des symposiums, colloques, séminaires, congrès ainsi que des cours de niveau universitaire et toute autre activité jugée pertinente.
- 16.03 À chaque début d'année financière, l'École consacre un montant équivalent à un pour cent (1 %) de la masse salariale des personnes salariées de l'année financière précédente. Ce montant n'est pas cumulable ni transférable à l'année financière suivante.
- 16.04 Les parties conviennent de créer un comité paritaire de perfectionnement composé de deux (2) représentants de l'Association et de deux (2) représentants de l'École.
- 16.05 Le comité paritaire de perfectionnement convient des règles de fonctionnement et administre les sommes consacrées au fonds d'action pédagogique.
- 16.06 La personne salariée qui désire participer à une activité de perfectionnement doit motiver sa demande au comité paritaire de perfectionnement.

## **ARTICLE 17 : CONGÉS SPÉCIAUX**

17.01 La personne salariée bénéficie d'une absence de :

- a) sept (7) jours consécutifs sans perte de traitement dans le cas du décès de sa conjointe, son conjoint légal ou de fait, de son enfant ou d'une, d'un enfant de sa conjointe, son conjoint;
- b) trois (3) jours consécutifs sans perte de traitement dans le cas du décès de sa mère, de son père, de sa sœur ou de son frère, de sa belle-mère, de son beau-père, de sa belle-sœur ou de son beau-frère;
- c) deux (2) jours consécutifs sans perte de traitement dans le cas du décès de ses grands-parents, de ses petits-enfants;
- d) une (1) journée sans perte de traitement dans le cas du décès de sa bru, de son gendre, de sa tante, de son oncle, de sa nièce ou de son neveu.

17.02 Aux fins de l'application de la présente clause, la personne salariée bénéficie de ces congés seulement s'il est normalement requis au travail.

De plus, les jours d'absence mentionnés à la clause 17.01 a), b), c) et d) sont accordés au choix de la personne salariée, à compter de la date de l'évènement ou du jour suivant.

17.03 Également, la personne salariée qui bénéficie d'un nombre de jours ouvrables d'absences prévues à la clause 17.01 a), b), c) et d) peut conserver un de ces jours ouvrables sans perte de salaire afin d'assister aux funérailles ou à l'inhumation.

17.04 La personne salariée appelée à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de salaire ni droit pendant le temps où il est requis d'agir à ce titre.

## **ARTICLE 18 : CONGÉS POUR RESPONSABILITÉ PARENTALE ET FAMILIALE**

### **Dispositions générales**

#### **Congé pour responsabilité familiale**

18.01 La personne salariée peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant une période d'au plus douze (12) semaines au cours des douze (12) derniers mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de l'enfant de sa conjointe, de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une maladie grave ou d'un accident grave.

Durant cette période, la personne salariée cumule le pointage/trimestre.

La personne salariée doit aviser le Service du personnel enseignant le plus tôt possible de son absence et, sur demande au Service du personnel enseignant, fournir un document justifiant l'absence.

Si un enfant mineur de la personne salariée est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la personne a droit à une prolongation de son absence laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

18.02 Les parties conviennent de se rencontrer pour discuter des points qui feraient problème en regard de la Loi sur l'assurance parentale.

De plus, advenant une modification du régime des droits parentaux dans les secteurs public et parapublic, les parties conviennent qu'à la demande de l'une ou l'autre, elles doivent se rencontrer afin de discuter s'il y a lieu d'intégrer de telles modifications dans la convention en prenant en considération les modifications apportées à la suite de l'adoption de la *Loi sur l'assurance parentale*.

18.03 Il est entendu que les discussions prévues à la clause 18.02 ne constituent pas une réouverture de la négociation de la convention.

#### **Congé de maternité**

##### **Admissibilité**

18.04 Est admissible à un congé de maternité sans solde:

- a) La personne salariée;
- b) La personne salariée qui a une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse.

##### **Durée**

18.05 La personne salariée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 18.06, doivent être consécutives, pouvant s'échelonner sur trois (3) trimestres consécutifs où la personne se sera vu attribuer une (1) ou plusieurs charges de cours selon le mécanisme général d'attribution des charges de cours.

## **Suspension du congé de maternité**

18.06 Le congé de maternité peut être suspendu à la demande de la personne salariée pour l'un des motifs suivants :

- a) l'enfant est hospitalisé, et ce, pour la durée de l'hospitalisation;
- b) il a un accident ou une maladie non reliée à sa grossesse, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines;
- c) sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un des grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident, et ce, pour une période n'excédant pas six (6) semaines.

La personne salariée dont l'enfant est hospitalisé peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Dans un tel cas, la personne salariée peut, après en avoir informé le service du personnel, revenir au travail avant la fin de son congé.

18.07 Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La personne salariée qui fait parvenir au Service des ressources humaines, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de l'enfant l'exige, a droit, si elle ne peut suspendre son congé pour un des motifs indiqués à la clause 18.06, à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

18.08 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, sous réserve de la clause 18.12, appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement.

18.09 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la personne salariée le revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, il produit, sur demande du Service des ressources humaines, un certificat médical attestant qu'il est apte à reprendre le travail.

## **Modalités associées à l'obtention du congé de maternité et à la fin du congé**

18.10 Dès qu'il est en mesure de le faire, la personne salariée doit aviser le Service des ressources humaines de la date prévue de son accouchement, ainsi que des dates probables de son absence pour congé de maternité. Il en informe immédiatement le Service des ressources humaines.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

18.11 La personne salariée a le droit de revenir au travail en tout temps au cours du trimestre où il s'est prévalu d'un congé de maternité.

Cette personne donne un avis écrit d'au moins quatre (4) semaines.

## **Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse**

18.12 Sur présentation d'un certificat médical, à l'effet que les conditions de travail reliées à la tâche de la personne salariée comportent des dangers physiques ou risques de maladies infectieuses pour lui, pour l'enfant à naître ou l'enfant qu'il allaite, il a droit à un réaménagement de tâche adéquat jusqu'au début de son congé de maternité ou jusqu'à la fin de son allaitement.

L'École informe l'Association des modalités de réaménagement établies.

La personne salariée dont les tâches ont été ainsi réaménagées conserve ses droits et privilèges.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé sans solde spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne après et y mette fin, le congé spécial se termine à la quatrième (4e) semaine avant la date prévue pour son accouchement telle qu'inscrite dans le certificat médical ou à la fin de la période d'allaitement.

18.13 La personne salariée a également droit à un congé sans solde spécial dans les cas suivants :

- a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'École. Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date du début du congé de maternité prévu à la clause 18.05;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

## **Congé de paternité**

### **Durée**

18.14 La personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours sans solde à l'occasion de la naissance de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse.

Ce congé peut être discontinu à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison ou le cas échéant, l'interruption de grossesse.

### **Suspension du congé de paternité**

18.15 Le congé de paternité peut être suspendu à la demande de la personne salariée pour l'un des motifs suivants :

- a) l'enfant est hospitalisé pour la durée de l'hospitalisation;
- b) la personne salariée est malade ou victime d'un accident, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines;

- c) sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de sa conjointe, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un des grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident, et ce, pour une durée n'excédant pas six (6) semaines.

### **Congé parental**

- 18.16 Le congé de maternité ou de paternité peut être prolongé par un congé sans traitement pour une période de vingt-quatre (24) mois. Durant ce congé, la personne salariée reçoit un (1) point/trimestre pour chacun des trimestres de congé.

Ce congé est accordé à l'un ou l'autre des conjointes, conjoints et peut être partagé ou pris concurremment.

Il doit être pris en continuité sauf pendant la période où des prestations parentales sont versées.

La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu à la présente clause peut bénéficier après la naissance de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues, congé qui commence au moment décidé et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance.

### **Modalités associées à l'obtention d'un congé parental et à la fin de ce congé**

- 18.17 Lorsque la personne salariée prolonge son congé de maternité ou de paternité par un congé sans traitement, elle avise par écrit le Service des ressources humaines au moins un (1) mois avant le début de chaque trimestre que dure le congé sans traitement.

Le retour au travail, sous réserve des alinéas précédents, doit coïncider avec un début de trimestre.

### **Congé d'adoption**

- 18.18 La personne salariée qui adopte légalement une, un enfant peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours sans solde.

Ce congé peut être discontinu à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivants l'arrivée de l'enfant à la maison.

- 18.19 La personne salariée qui adopte légalement une, un enfant a droit à un congé de quinze (15) semaines consécutives sans solde sauf pour les motifs indiqués aux alinéas précédents pouvant s'échelonner sur un (1) ou deux (2) trimestres durant lesquels cette personne se sera vu attribuer une ou plusieurs charges de cours selon le mécanisme général d'attribution des charges de cours.

- 18.20 La personne salariée qui se déplace hors Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement sur demande écrite au Service des ressources humaines, si possible deux (2) semaines à l'avance.

### **Modalités associées à l'obtention d'un congé d'adoption et à la fin du congé**

18.21 La personne salariée a le droit de revenir au travail moyennant un avis écrit d'au moins quatre (4) semaines au Service des ressources humaines. Son retour au travail doit coïncider avec un début de trimestre.

### **Conditions de travail**

18.22 Pour la durée du congé de maternité et les prolongations prévues aux alinéas précédents, les absences prévues à la aux autres alinéas, le congé de paternité, le congé parental et pour le congé d'adoption, la personne salariée a droit, pour chaque charge de cours contractée durant ces congés ou absences, à son pointage de priorité complet comme si la charge de cours avait été donnée.

## **ARTICLE 19 : CONGÉS POUR LÉSIONS PROFESSIONNELLES ET SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

- 19.01 La personne salariée absente en raison de maladie ou d'accident doit, dès que possible, informer le supérieur immédiat.
- a) Si cette personne est en mesure de reprendre ses activités après deux (2) semaines d'absence ou l'équivalent, elle doit convenir avec la directrice, le directeur du département des modalités de récupération pour ces absences.
  - b) Si cette personne n'est pas ou ne sera pas en mesure de reprendre ses activités après deux (2) semaines ou l'équivalent, le supérieur immédiat informe immédiatement le Service des ressources humaines et procède, s'il y a lieu, dans les plus brefs délais, à son remplacement.
- 19.02 L'École se réserve le droit d'exiger de la personne salariée un certificat médical si l'absence se prolonge au-delà d'une (1) semaine.
- 19.03 Dans le cas d'une lésion professionnelle, l'École paie à la personne salariée son plein traitement jusqu'à la date à partir de laquelle cette personne commence à recevoir les prestations de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité au travail (CNESST). Par la suite, l'École paie à cette personne la différence entre son plein traitement et les prestations payées par la CNESST, et ce, pendant la durée de l'invalidité ou jusqu'à la date d'expiration du trimestre pour laquelle cette personne a contracté, selon la plus rapprochée des deux (2) dates.
- 19.04 L'École et l'Association collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et de santé au travail dans le but d'éliminer à la source même les causes des maladies professionnelles et des accidents du travail.
- 19.05 Une personne salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Cette personne ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît la présente clause si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'elle exerce.
- 19.06 Dans le cas d'urgence, l'École assure les premiers soins à chaque personne salariée durant les heures de travail et, si nécessaire, fait transporter cette personne à l'hôpital à ses frais.

**ARTICLE 20 : VACANCES**

20.01 La personne salariée reçoit pour chaque trimestre, à titre d'indemnité de vacances, un montant égal à huit pour cent (8 %) des sommes auxquelles elle a droit.

Ce montant est réparti sur chacune des paies que reçoit la personne salariée.

## **ARTICLE 21 : RÉMUNÉRATION**

- 21.01 Jusqu'au trimestre d'automne 2018, la rémunération pour une charge de cours de quarante-cinq (45) heures correspond à 7 200 \$ + 4 % d'indemnités de vacances.
- 21.02 À compter du trimestre d'hiver 2019, l'École ajustera le taux de salaire pour une charge de cours de quarante-cinq (45) heures au montant de 8 900 \$ + 8 % d'indemnités de vacances. Pour les charges de cours de moins de quarante-cinq (45) heures, le montant sera établi au prorata du nombre d'heures par charge de cours.
- 21.03 L'École versera, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, à toute personne salariée ayant été à l'emploi entre le 1er janvier 2016 et la date de signature de la convention collective une somme forfaitaire de trois cent cinquante (350) dollars pour chacune des charges de cours de quarante-cinq (45) heures dispensées entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2018. Pour les charges de cours de moins de quarante-cinq (45) heures, le montant sera établi au prorata du nombre d'heures par charge de cours.
- 21.04 Lorsqu'une personne salariée participe, à la demande de l'École, à une instance, un comité paritaire ou tout autre groupe de travail de même nature, elle est rémunérée au taux horaire de quarante-neuf (49) dollars, lequel inclus l'indemnité de vacances de 8%.
- 21.05 Lorsque le nombre d'étudiants par charge de cours est supérieur à 32, sous réserve de l'accord de la personne salariée, une somme de cent cinquante dollars (150 \$) par étudiant supplémentaire sera octroyée en plus des montants prévus à la clause 21.02.
- 21.06 Au 1er mai 2019, la rémunération d'une charge de cours et le taux horaire prévu à la clause 21.04 seront majorés en conformité avec les paramètres salariaux appliqués par le gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic pour l'année 2020-2021.
- 21.07 Au 1er mai 2020, la rémunération d'une charge de cours et le taux horaire prévu à la clause 21.04 seront majorés en conformité avec les paramètres salariaux appliqués par le gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic pour l'année 2021-2022.
- 21.08 Au 1er mai 2021, la rémunération d'une charge de cours et le taux horaire prévu à la clause 21.04 seront majorés en conformité avec les paramètres salariaux appliqués par le gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic pour l'année 2022-2023.
- 21.09 Toutes les deux (2) semaines, l'École verse par dépôt direct le salaire et l'indemnité de vacances. La 1ère rémunération est versée au plus tard le premier cycle de paie complet suivant le début du trimestre, et ce, conformément au calendrier de paies de l'École.

**ARTICLE 22 : RÉGIME DE RETRAITE**

22.01 En conformité avec le Règlement du Régime de retraite des chargés de cours de l'Université du Québec, l'École fait bénéficier d'un régime de retraite les personnes salariées qui le désirent et qui y sont admissibles. Toute modification au régime actuel est adoptée conformément aux règles de modification du régime prévues au Règlement.

## **ARTICLE 23 : DISPOSITIONS DIVERSES**

### Améliorations pédagogiques

23.01 Une personne salariée peut soumettre à l'École une proposition de création de nouveau cours ou de toute autre amélioration pédagogique. Il appartient ensuite à l'École de donner suite ou non à la proposition selon les mécanismes en place.

### Frais de déplacement

23.02 Tout déplacement effectué à la demande préalable de l'École ou inscrit comme tel dans le plan de cours approuvé est remboursé selon les politiques et normes en vigueur, en fonction du campus d'attache de la personne salariée.

**ARTICLE 24 : DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 24.01 La convention entre en vigueur le 18 décembre 2018 et le demeure jusqu'au 17 décembre 2021.
- 24.02 Les dispositions de la présente convention collective n'ont pas d'effet rétroactif sauf si autrement prévu.
- 24.03 À la date de son expiration, les conditions de travail prévues à la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective.

**ANNEXES**

## Annexe A – Certificat d'accréditation

### **TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL** (Division des relations du travail)

Région : Québec  
Dossier : CQ-2017-3497  
Dossier accréditation : AQ-2001-7892

Québec, le 12 septembre 2017

---

**DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Nancy St-Laurent**

---

**Association des professeur-es contractuel-les de  
l'ENAP/ Alliance de la fonction publique du Canada**  
Partie demanderesse

c.

**École nationale d'administration publique (ENAP)**  
Partie défenderesse

et

**Association des professeurs et professeures de l'École nationale  
d'administration publique (ENAP)**  
Partie mise en cause

---

#### **DÉCISION**

---

[1] Le 13 juin 2017, l'Association des professeur-es contractuel-les de l'ENAP/ Alliance de la fonction publique du Canada dépose une requête en vertu de l'article 39

du *Code du travail*<sup>1</sup>, demandant de modifier le nom du syndicat apparaissant à l'accréditation portant le numéro AQ-2001-7892 afin qu'il se lise dorénavant comme suit :

**« Association des professeur-es contractuel-les de l'ENAP/ Alliance de la fonction publique du Canada. »**

[2] Le syndicat représente :

**« Tous les chargés de cours salariés au sens du Code du travail du Québec. »**

De : **École nationale d'administration publique (ENAP)**  
555, boulevard Charest Est  
Québec (Québec) G1K 9E5

Établissements visés :

Tous les établissements.

AQ-2001-7892.

[3] Les contestations initialement formulées par l'employeur et l'association mise en cause sont retirées lors de l'audience du 1<sup>er</sup> septembre 2017.

**PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :**

**ACCUEILLE** la requête;

**MODIFIE** le nom du syndicat apparaissant à l'accréditation portant le numéro AQ-2001-7892 afin qu'il se lise dorénavant comme suit :

**« Association des professeur-es contractuel-les de l'ENAP/ Alliance de la fonction publique du Canada ».**



Nancy St-Laurent

---

<sup>1</sup> RLRQ, c. C-27.

CQ-2017-3497

3

M<sup>e</sup> Simon Lebrun  
Pour l'employeur

M<sup>e</sup> Karine Dubois  
Pour l'association accréditée

M<sup>e</sup> Marlène Jacob  
MÉNARD MILLIARD CAUX  
Pour la partie mise en cause

Date de l'audience : 1<sup>er</sup> septembre 2017

/al

## LETTRES D'ENTENTE

## **Lettre d'entente N° 1**

Entre L'École nationale d'administration publique (ENAP)  
Et L'Association des professeur-es contractuel-les de l'ENAP/Alliance de la fonction publique du Canada (APCENAP)  
Objet Supervisions de stages, des projets en organisation et des séminaires de lecture

---

### **D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :**

À la date de la signature de la convention collective, la rémunération pour les supervisions de stage, les projets en organisation et les séminaires de lecture de 6 crédits est 835 \$. La rémunération pour les séminaires de lecture de 3 crédits est de 425 \$.

Par la suite, ces taux sont majorés conformément aux clauses 21.06 à 21.08.

Aucun point n'est accordé pour ces activités.

**En foi de quoi, les parties ont signé, à Québec, le 17 décembre 2018.**

  
\_\_\_\_\_  
École nationale d'administration publique

  
\_\_\_\_\_  
Association des professeur-es contractuel-les de l'ENAP

## Lettre d'entente N° 2

Entre L'École nationale d'administration publique (ENAP)  
Et L'Association des professeur-es contractuel-les de l'ENAP/Alliance de la fonction publique du Canada (APCENAP)  
Objet Première procédure de reconnaissance des exigences de qualification pour l'enseignement (EQE)

---

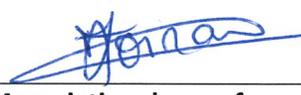
### D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

À la suite de la signature de la convention collective, et nonobstant les clauses 10.06 à 10.09 de la présente convention collective, les parties conviennent de modifier les dates de la première procédure de reconnaissance des EQE comme suit :

1. Entre le 1<sup>er</sup> et le 15 mars 2019, une personne salariée peut soumettre une demande de reconnaissance d'EQE à l'égard des cours qu'il souhaite enseigner à compter de l'année universitaire suivante. Pour ce faire, il doit transmettre à l'École les documents pertinents à l'appui de sa demande.
2. Au plus tard le 15 avril 2019, l'École rendra une décision pour l'ensemble des demandes reçues.
3. Au plus tard le 1<sup>er</sup> mai 2019, la personne salariée qui s'est vue refuser une reconnaissance d'EQE peut demander que son dossier soit examiné par le comité des relations professionnelles.
4. Par la suite, l'École fait rapport au comité de relations professionnelles. Le comité prend connaissance du dossier et transmet ses recommandations à l'École. À la suite de ces recommandations, le cas échéant, l'École transmet une décision écrite, au plus tard le 15 juin 2019, à la personne salariée quant à la reconnaissance ou non de l'EQE.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Québec, le 17 décembre 2018.

  
École nationale d'administration publique

  
Association des professeur-es contractuel-les de l'ENAP

### **Lettre d'entente N° 3**

Entre L'École nationale d'administration publique (ENAP)  
Et L'Association des professeur-es contractuel-les de l'ENAP/Alliance de la fonction publique du Canada (APCENAP)  
Objet Invitation à la Collation des grades

---

#### **D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :**

L'École convient d'inviter à la Collation des grades les personnes salariées qui ont enseigné au cours des deux années qui précèdent la cérémonie.

**En foi de quoi, les parties ont signé, à Québec, le 17 décembre 2018.**



---

École nationale d'administration publique



---

Association des professeur-es contractuel-les de l'ENAP

## **Lettre d'entente N° 4**

Entre L'École nationale d'administration publique (ENAP)

Et L'Association des professeur-es contractuel-les de l'ENAP/Alliance de la fonction publique du Canada (APCENAP)

Objet Modalités de rémunération des cours en ligne et hybrides

---

### **Considérant :**

1. L'application des modalités prévues à la lettre d'entente « Modalité de rémunération ainsi que la nature de certaines responsabilités de professeurs et autres intervenants pour la conception et la diffusion des cours à distances » signée 13 février 2008 et jointe à la convention collective des professeurs de l'ENAP;
2. La négociation entre les parties présentement en cours;
3. La réflexion amorcée par l'École sur l'harmonisation et la coordination des cours;
4. Les parties désirent attendre l'issue des réflexions du comité de programme avant de convenir définitivement des modalités de rémunération des cours en ligne.

### **D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Ne plus appliquer les modalités de la lettre d'entente « Modalité de rémunération ainsi que la nature de certaines responsabilités de professeurs et autres intervenants pour la conception et la diffusion des cours à distances »;
2. La rémunération correspond à un taux par étudiant inscrit au cours après la date limite d'abandon de cours sans mention au dossier universitaire lequel est fixé à 250,32 \$ auquel s'ajoute l'indemnité de vacances de 8 %;
3. De façon exceptionnelle, si l'École demande à une personne salariée de faire la mise à jour d'un cours en ligne, celle-ci sera rémunérée au taux de 27,81 \$ par étudiant inscrit au cours après la date limite d'abandon de cours sans mention au dossier universitaire, auquel s'ajoute l'indemnité de vacances de 8 %.
4. Dans l'éventualité où un cours est offert à moins de quinze (15) étudiants, un montant forfaitaire minimum équivalent à quinze (15) étudiants est assuré;
5. Nonobstant la clause 21.09 de la convention collective, la 1ère rémunération est versée au plus tard le premier cycle de paie complet suivant la date limite d'abandon de cours sans mention au dossier universitaire, et ce, conformément au calendrier de paies de l'École.
6. Cette entente est une mesure temporaire et sans admission;
7. Ensuite, les taux sont majorés du pourcentage d'augmentation prévus à la PSG conformément aux clauses 21.06 à 21.08 de la convention collective;

8. Lorsque l'École aura complété la réflexion sur les cours en ligne, les parties conviennent de discuter, via le Comité des relations professionnelles, des modalités de rémunération, le cas échéant, de ceux-ci;
9. La présente lettre d'entente est en vigueur jusqu'à ce que les parties conviennent de nouvelles modalités de rémunération ou jusqu'au renouvellement de la présente convention collective, selon la première éventualité.

**En foi de quoi, les parties ont signé, à Québec, le 17 décembre 2018.**



---

École nationale d'administration publique



---

Association des professeur-es contractuel-  
les de l'ENAP

## Lettre d'entente N° 5

Entre L'École nationale d'administration publique (ENAP)  
Et L'Association des professeur-es contractuel-les de l'ENAP/Alliance de la fonction publique du Canada (APCENAP)  
Objet Démarrage du fonds d'action pédagogique

---

### D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

Afin de permettre le démarrage du fonds d'action pédagogique, l'École consacrera, à la signature de la convention collective, un montant équivalent à un pour cent (1 %) de la masse salariale des personnes salariées de l'année financière 2017-2018. Ce montant doit être utilisé au plus tard le 31 décembre 2019 et n'est pas cumulable ni transférable.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Québec, le 17 décembre 2018.



---

École nationale d'administration publique



---

Association des professeur-es contractuel-les de l'ENAP

## **Lettre d'entente N° 6**

Entre L'École nationale d'administration publique (ENAP)  
Et L'Association des professeur-es contractuel-les de l'ENAP/Alliance de la fonction publique du Canada (APCENAP)  
Objet Liste des personnes salariées sur la page Web de l'École

---

### **D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :**

L'École inscrira sur son site Web la liste des personnes salariées actives conformément à la clause 11.07 de la convention collective et la liste des cours pour lesquels elles possèdent les exigences de qualification pour l'enseignement (EQE). La personne salariée peut demander que soit ajouté ses champs d'expertise et ses principales réalisations en lien avec la mission de l'École, et ce, conformément aux paramètres déterminés par l'École.

**En foi de quoi, les parties ont signé, à Québec, le 17 décembre 2018.**



---

École nationale d'administration publique



---

Association des professeur-es contractuel-les de l'ENAP

## **Lettre d'entente N° 7**

Entre L'École nationale d'administration publique (ENAP)

Et L'Association des professeur-es contractuel-les de l'ENAP/Alliance de la fonction publique du Canada (APCENAP)

Objet Mécanismes d'attribution

---

### **D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :**

- 1.01 À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, un bilan du mécanisme d'attribution des charges de cours sera effectué par le CRP.
- 1.02 À défaut d'entente entre les parties quant au mécanisme d'attribution, le mécanisme décrit à la clause 1.03 de la présente lettre d'entente s'appliquera à compter de l'attribution des charges de cours pour le trimestre d'automne 2020.
- 1.03 À cette fin, les clauses suivantes de la convention collective seront modifiées ainsi :
- 12.07 Le candidat qui désire obtenir une charge de cours pour laquelle il a la compétence reconnue ou s'est déjà vu reconnaître les exigences de qualification, doit soumettre sa candidature dans les dix (10) jours qui suivent le début de l'affichage. L'affichage doit se terminer un jour ouvrable. La personne salariée doit ordonner ses choix par priorité et indiquer le nombre maximal de charges qu'elle souhaite donner au cours du trimestre.
- Sous réserve de l'application de la clause 12.02, ce délai est de deux (2) jours lorsqu'une charge de cours devient disponible suite à l'attribution des charges de cours et plus d'un mois avant le début du trimestre. L'affichage doit se terminer un jour ouvrable.
- 12.10 L'attribution des charges de cours en présentiel se fait par campus.
- 12.11 Les campus d'attache sont l'Outaouais, Montréal, Trois-Rivières, Québec et Saguenay. Les lieux d'études de Joliette, Longueuil, Sainte-Thérèse et Sherbrooke sont rattachés au campus de Montréal et celui de Drummondville est rattaché au campus de Trois-Rivières.
- 12.12 Le campus d'attache est celui qui est le plus près du domicile de la personne salariée. À la demande de la personne salariée, au maximum une fois par année universitaire, elle peut changer de campus d'attache en donnant un avis à l'École au moins un trimestre à l'avance.

- 12.13 Lorsque que plusieurs candidats rencontrent les EQE requises pour donner une charge de cours, elle doit être offerte au candidat du campus ayant le pointage le plus élevé ou au candidat ayant le pointage le plus élevé pour l'attribution d'un cours en ligne.
- 12.14 À pointage égal, la charge de cours est attribuée à la personne salariée ayant donné le cours le plus souvent. Si l'égalité persiste, il y aura tirage au sort.
- 12.15 L'attribution des charges de cours se fait en respectant le nombre de charges de cours selon les étapes ci-après :

Première étape

- a. La personne salariée ayant le pointage le plus élevé obtient ses deux (2) premiers choix disponibles parmi ses préférences identifiées.
- b. Lorsqu'une charge de cours n'est plus disponible à la suite de l'attribution, cette charge est rayée de la liste des choix des autres personnes salariées au profit de leur choix ultérieur.
- c. L'École procède ainsi jusqu'à ce que les personnes salariées obtiennent, le cas échéant, les deux charges de cours permises.

Deuxième étape

- d. Les charges de cours encore disponibles sont attribuées une seule à la fois et selon les mêmes modalités qu'à la première étape.
- e. L'École procède ainsi jusqu'à ce que toutes les charges de cours soient attribuées, le cas échéant, dans un campus ou pour les cours en ligne.

Troisième étape

- f. Les charges de cours en présentiel encore disponibles sont attribuées, une seule à la fois et selon les mêmes modalités qu'à la première étape, en débutant par le campus le plus près du campus d'attache jusqu'au campus le plus éloigné.

**Confirmation des attributions**

- 12.16 L'École confirme, à la même date, à l'ensemble des personnes salariées les charges de cours qui leur sont attribuées pour le trimestre.

La personne salariée dispose de 5 jours à compter de la date d'attribution des charges de cours pour accepter ou non les charges de cours qui lui ont été attribuées. Ce délai doit se terminer un jour ouvrable. Si des charges deviennent disponibles à la suite d'un refus, l'École procédera à l'attribution selon le processus défini à la clause 12.15.

**En foi de quoi, les parties ont signé, à Québec, le 17 décembre 2018.**

  
École nationale d'administration publique

  
Association des professeur-es contractuel-  
les de l'ENAP

## **Lettre d'entente N° 8**

Entre L'École nationale d'administration publique (ENAP)  
Et L'Association des professeur-es contractuel-les de l'ENAP/Alliance de la fonction publique du Canada (APCENAP)  
Objet Prix d'excellence en enseignement

---

**D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :**

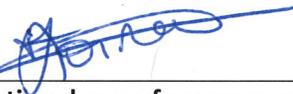
L'École convient de créer un prix d'excellence en enseignement dédié aux personnes salariées.

**En foi de quoi, les parties ont signé, à Québec, le 17 décembre 2018.**



---

École nationale d'administration publique



---

Association des professeur-es contractuel-les de l'ENAP

## Lettre d'entente N° 9

Entre L'École nationale d'administration publique (ENAP)

Et L'Association des professeur-es contractuel-les de l'ENAP/Alliance de la fonction publique du Canada (APCENAP)

Objet Démarche visant la présence d'une personne salariée au Conseil d'administration de l'ENAP

---

### D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

Les parties conviennent de se rencontrer avant la fin de l'année universitaire 2018-2019 afin que l'ENAP s'engage à faire les représentations nécessaires auprès du CA afin d'avoir un représentant des personnes salariées au CA.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Québec, le 17 décembre 2018.



---

École nationale d'administration publique



---

Association des professeur-es contractuel-les de l'ENAP

**SIGNATURES**

**En foi de quoi, les parties ont signé, à Québec, le 17 décembre 2018.**

École nationale d'administration publique



Jean-Pierre Mailhot  
Directeur de l'administration et secrétaire  
générale

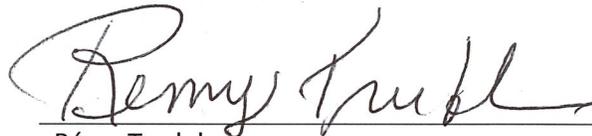
Association des professeur-es contractuel-les  
de l'ENAP



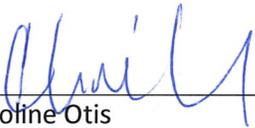
Jessica Tornare  
Présidente APCENAP



Élisabeth Robert  
Conseillère en gestion des ressources  
humaines



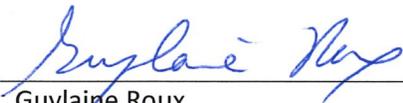
Rémy Trudel  
Membre de l'équipe de négociation APCENAP



Caroline Otis  
Directrice administrative des études



Mathieu Jolicoeur  
Membre de l'équipe de négociation APCENAP



Guylaine Roux  
Conseillère en relations du travail  
Université du Québec



Jean-Michel Fortin  
Conseiller syndical AFPC



Simon LeBrun  
Directeur des ressources humaines et de la  
rémunération globale  
Université du Québec



Yvon Barrière  
Vice-président exécutif régional  
AFPC Québec