



**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE**  
l'École nationale  
d'administration publique

**ET**

l'Association des **professeures** et  
**professeurs** de l'École nationale  
d'administration publique

**2007-2012**

## TABLE DES MATIÈRES

Préambule .....	3
Article 1 : Définitions.....	4
Article 2 : Dispositions générales.....	9
Article 3 : Reconnaissance syndicale .....	10
Article 4 : Régime syndical .....	13
Article 5 : Liberté politique et académique et non-discrimination .....	14
Article 6 : Comité de relations de travail .....	15
Article 7 : Grievs et arbitrage.....	16
Article 8 : Conseil d'administration et commission des études .....	20
Article 9 : Ouverture et répartition des postes.....	21
Article 10 : Embauche .....	22
Article 11 : Tâche professorale.....	24
Article 12 : Dossier et évaluation .....	33
Article 13 : Permanence .....	35
Article 14 : Promotion .....	37
Article 15 : Sécurité d'emploi .....	40
Article 16 : Congédiement et autres mesures disciplinaires.....	42
Article 17 : Régime de congés d'étude et de recherche.....	43
Article 18 : Droits d'auteur .....	47
Article 19 : Activités professionnelles extérieures .....	48
Article 20 : Vacances .....	49
Article 21 : Traitement en maladie.....	50
Article 22 : Droits parentaux .....	51
Article 23 : Congés (autres).....	62
Article 24 : Assurances collectives .....	65
Article 25 : Régime de retraite .....	68
Article 26 : Avantages divers .....	71
Article 27 : Traitement .....	73
Article 28 : Santé et sécurité au travail .....	78
Article 29 : Brevets d'invention .....	79
Article 30 : Retraite anticipée.....	81
Article 31 : Équipement informatique.....	83

ANNEXES .....	84
Annexe I Activités d'enseignement de deuxième et de troisième cycles visées par la clause 11.12 .....	85
Annexe II Ratios pour l'octroi des dégrèvements d'enseignement visés par la clause 11.14.....	86
Annexe III Normes et critères d'évaluation des professeurs en vue du passage aux catégories III et IV adoptés par le conseil d'administration .....	87
Annexe IV Politique sur la propriété intellectuelle adoptée par la commission des études le 19 mai 1995 ratifiée par le conseil d'administration le 2 juin 1995 .....	95
Annexe V Régime de congé à traitement différé référence à la clause 23.13.....	103
Annexe VI Taux et échelles de salaires .....	109
LETTRE D'ENTENTE.....	112
Lettre d'entente n°1 : Période de transition pour l'application de l'article 30 « Retraite anticipée » .....	113
SIGNATURES .....	116

**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 : Définitions

- 1.01 **Année** : désigne l'année universitaire commençant le 1<sup>er</sup> juin d'une année et se terminant le 31 mai de l'année suivante.
- 1.02 **École** : l'École nationale d'administration publique constituée en vertu de la Loi de l'Université du Québec (S.Q. 1968, ch. 66).
- 1.03 **Association** : désigne l'Association des professeures et des professeurs de l'École nationale d'administration publique accréditée le 12 juillet 2002 pour représenter tous les professeurs réguliers de l'École.
- 1.04 **Conseil d'administration** : désigne le conseil d'administration de l'École constitué en vertu de la Loi sur l'Université du Québec et selon les lettres patentes de l'École.
- 1.05 **Comité des ressources humaines** : désigne le comité des ressources humaines constitué en vertu du Règlement de régie interne adopté par le conseil d'administration.
- 1.06 **Commission des études** : désigne la commission des études de l'École constituée en vertu de la Loi de l'Université du Québec dont les pouvoirs et responsabilités sont déterminés au Règlement de régie interne de l'École.
- 1.07 **Le personnel de l'enseignement et de la recherche** : désigne les professeurs de l'École ainsi que les maîtres d'enseignement.
- 1.08 **Professeur** : désigne toute personne embauchée à ce titre par l'École. Les catégories de professeur sont professeur régulier, professeur invité, professeur substitut, professeur sous octroi, professeur associé, professeur visiteur, professeur émérite et professeur honoraire; un professeur peut être embauché à plein temps ou à demi-temps.
- 1.09 **Professeur régulier** : désigne tout professeur embauché à ce titre sur un poste régulier prévu au plan d'effectifs. Il est embauché selon les modalités et dispositions de l'article 10 « Embauche » et par le comité des ressources humaines après avis favorable de l'Assemblée professorale.

Seul le professeur régulier est assujéti aux dispositions de la présente convention collective.

- 1.10 **Professeur invité** : désigne un professeur embauché à ce titre par l'École. Le professeur invité a les attributs nécessaires pour exercer des fonctions de professeur dans une université (doctorat ou l'équivalent), est disposé à séjourner à temps complet à l'École pour une période déterminée afin de participer à des activités d'enseignement et de recherche et contribue de façon marquée à la réputation d'excellence de l'École. Le professeur invité est membre non votant de l'Assemblée professorale. Il est embauché par le comité des ressources humaines, après avis favorable de l'Assemblée professorale, sur recommandation conjointe de la Direction générale et d'un comité de professeurs constitué à cette fin.

Le professeur invité n'est pas assujéti aux dispositions de la convention collective et ne bénéficie d'aucun droit reconnu par celle-ci.

- 1.11 **Professeur substitut** : désigne un professeur embauché à ce titre pour remplacer un professeur en congé ou pour combler temporairement un poste vacant. Le professeur substitut est embauché par le comité des ressources humaines après avis favorable de l'Assemblée professorale.

Le professeur substitut n'est pas assujéti aux dispositions de la convention collective et ne bénéficie d'aucun droit reconnu par celle-ci.

- 1.12 **Professeur sous octroi** : désigne un professeur embauché à ce titre par contrat(s) à durée(s) variable(s) pour travailler à la réalisation d'un (des) projet(s) dont le financement est assuré par une source autre que la subvention générale de fonctionnement; il peut être embauché notamment à titre de chercheur boursier du Conseil de recherche en sciences humaines, du FQRSC du gouvernement du Québec ou de tout autre programme de recherche comparable. Le professeur sous octroi est embauché par le comité des ressources humaines après avis favorable de l'Assemblée professorale.

Le professeur sous octroi n'est pas assujéti aux dispositions de la convention collective et ne bénéficie d'aucun droit reconnu par celle-ci.

- 1.13 **Professeur associé** : désigne un professeur qui a, par sa formation et son expérience, acquis les compétences nécessaires pour participer à l'enseignement crédité ou à la recherche au sein de l'École, qui est disposé à contribuer activement aux activités d'enseignement ou de recherche de l'École, à temps partiel ou à temps complet, et ajoute à la réputation de l'École, notamment en matière de dialogue entre la théorie et la pratique. Le professeur associé ne participe pas à l'Assemblée professorale. Le titre ne lui confère aucun privilège ou avantage particulier, si ce n'est que la personne qui occupe une partie importante de son temps aux activités de l'École bénéficie normalement d'un bureau et des services de soutien offerts aux professeurs. Le professeur associé reçoit une rémunération établie sur la base des seuls services générateurs de revenus qu'il rend à l'École : enseignement, encadrement de mémoires et de projets d'intervention, recherche commanditée, coopération internationale, perfectionnement, etc.

Ce titre est accordé par le comité des ressources humaines, après avis favorable de l'Assemblée professorale, sur recommandation conjointe de la Direction générale et d'un comité de professeurs constitué à cette fin.

Le professeur associé n'est pas assujéti aux dispositions de la convention collective et ne bénéficie d'aucun droit reconnu par celle-ci.

- 1.14 **Professeur visiteur** : désigne une personne qui détient ailleurs un statut équivalent à celui de professeur d'université, qui conserve le lien d'emploi avec son employeur et qui s'établit à l'École pour une période déterminée afin de contribuer à des activités d'enseignement ou de recherche avec d'autres professeurs. La durée du séjour ne peut excéder deux (2) ans.

Ce titre est accordé par la Direction générale après avis favorable de l'Assemblée professorale.

Le professeur visiteur n'est toutefois pas à l'emploi de l'École et, par conséquent, n'est pas assujéti aux dispositions de la convention collective et ne bénéficie d'aucun droit reconnu par celle-ci.

- 1.15 **Professeur émérite** : désigne une personne qui a fait preuve tout au long de sa carrière, en particulier depuis sa nomination comme professeur titulaire, d'excellence reconnue dans les fonctions essentielles de professorat (enseignement et encadrement, recherche et publication), selon les normes et critères d'évaluation des professeurs utilisés pour l'octroi de la titularisation et qui a contribué de façon significative au développement du champ de l'administration publique ainsi qu'au rayonnement de l'École et à sa renommée au Québec et à l'extérieur du Québec.

Ce titre représente une très rare distinction et est purement honorifique. Il n'entraîne donc, pour la personne ainsi honorée, aucun droit ni obligation, sinon l'engagement moral de poursuivre sa contribution au développement de l'École.

Le statut de professeur émérite est conféré par le conseil d'administration de l'École sur recommandation du comité constitué à cette fin et de l'Assemblée professorale et conformément à la Politique relative à l'attribution du statut de professeur émérite adoptée le 14 novembre 2008 par le conseil d'administration.

Le professeur émérite n'est pas assujéti aux dispositions de la convention collective et ne bénéficie d'aucun droit reconnu par celle-ci.

- 1.16 **Professeur honoraire** : désigne un professeur à la retraite nommé à ce titre en reconnaissance des services rendus et de sa contribution au développement et au rayonnement de l'École. Cette reconnaissance favorise le maintien des liens entre l'ENAP et ses professeurs retraités et permet de bénéficier de la collaboration et de l'implication de ces derniers à diverses occasions.

Ce titre est décerné par la Direction générale, après avis favorable de l'Assemblée professorale, lorsque le professeur quitte ses fonctions après avoir occupé un poste de professeur pendant au moins dix (10) ans.

Le professeur honoraire n'est pas assujéti aux dispositions de la convention collective et ne bénéficie d'aucun droit reconnu par celle-ci.

- 1.17 **Administrateur invité** : désigne un administrateur public accueilli à l'ENAP pour une période déterminée à qui sont confiés des mandats en lien avec la mission de l'École.

L'administrateur invité n'est pas assujéti aux dispositions de la convention collective et ne bénéficie d'aucun droit reconnu par celle-ci.

- 1.18 **Maître d'enseignement** : désigne une personne embauchée pour dispenser des charges d'enseignement, assurer l'encadrement d'étudiants et réaliser des mandats particuliers en lien avec son champ d'expertise.

Le maître d'enseignement n'est pas assujéti aux dispositions de la convention collective et ne bénéficie d'aucun droit reconnu par celle-ci.

- 1.19 **Chargé de cours** : désigne une personne embauchée à ce titre par l'École pour assurer un enseignement sur une base ponctuelle.

Sauf en cas d'urgence, lors de la première embauche d'un chargé de cours ou pour tout autre motif valable, l'École consulte un ou des professeurs réguliers qui œuvrent dans la discipline concernée. L'École procède de la même façon lorsqu'elle accorde une charge de cours à un administrateur invité. Au début de chaque trimestre, le directeur de l'enseignement et de la recherche fournit à l'Association la liste des chargés de cours embauchés pour le trimestre ainsi que la liste des administrateurs invités à qui une ou des charges de cours ont été confiées.

Le chargé de cours n'est pas assujéti aux dispositions de la convention collective et ne bénéficie d'aucun droit reconnu par celle-ci.

- 1.20 **Professeur à plein temps** : désigne tout professeur qui accomplit la totalité de la tâche normale d'un professeur telle que décrite à l'article 11 « Tâche professorale ».

- 1.21 **Professeur à demi-temps** : désigne tout professeur embauché pour accomplir la moitié de la tâche normale d'un professeur à plein temps telle que décrite à l'article 11 « Tâche professorale ».

- 1.22 **Assemblée professorale** : désigne l'assemblée des professeurs réguliers de l'École. Les personnes exerçant les fonctions de professeur substitut et de professeur invité peuvent assister à l'assemblée, mais n'ont pas droit de vote. L'assemblée peut décider en tout temps d'inviter toute personne qui exerce à l'intérieur de l'École des fonctions d'enseignement ou de recherche, sans pour autant que cette personne ait droit de vote. L'Assemblée professorale est présidée par le directeur général. L'Assemblée professorale émet des avis au directeur général et/ou au directeur de l'enseignement et de la recherche selon le cas sur tout sujet touchant la vie universitaire des professeurs; elle peut être appelée également à formuler avis et recommandations au directeur général et/ou au directeur de l'enseignement et de la recherche sur divers éléments concernant la gouvernance de l'École.
- 1.23 **Comité de l'Assemblée professorale** : désigne le comité de l'Assemblée professorale composé du directeur de l'enseignement et de la recherche qui le préside et de deux (2) professeurs agréés par ce dernier et l'Assemblée professorale. Ce comité voit notamment à proposer les projets d'ordre du jour des réunions de l'Assemblée professorale.
- Les deux (2) professeurs sont nommés pour un mandat d'un (1) an renouvelable.
- 1.24 **Chaire** : désigne une entité créée par la commission des études afin de permettre des activités de recherche et de services aux collectivités dans un domaine spécifique. Le financement de telles activités est assuré par des fonds de provenance extérieure à l'École.
- 1.25 **Pôle de recherche** : centre de recherche et d'excellence voué à la recherche dans un champ d'application en administration publique.
- 1.26 **Salaire ou traitement** : désigne la rémunération versée au professeur en vertu des dispositions de l'article 27.
- 1.27 **Grief** : désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective [article 1f) du Code du travail].

## **Article 2 : Dispositions générales**

### **2.01 Durée de la convention collective**

La convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2007 et le demeure jusqu'au 31 mai 2012. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément mentionné.

Elle continue de s'appliquer après sa date d'échéance et jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective entre en vigueur.

### **2.02 Modification de la convention collective**

L'École et l'Association, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment modifier la convention collective en y ajoutant tout article qu'ils jugent nécessaire ou en amendant, radiant ou corrigeant d'une autre façon, en tout ou en partie, l'article qu'ils jugent insuffisant.

2.03 L'École convient qu'elle n'adoptera et n'appliquera aucun règlement qui aurait pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre les articles de la présente convention collective.

### **2.04 Mécontentement**

Lorsqu'un professeur ou l'Association se croit lésé par une décision de l'École qui modifie des conditions de travail autres que celles qui sont décrites dans la convention collective, ce professeur ou l'Association peut soumettre à la Direction de l'enseignement et de la recherche un avis de mécontentement si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'École.

2.05 Sauf dispositions contraires, toutes les lettres d'entente ou annexes mentionnées à la convention collective en sont parties intégrantes et sont arbitrables.

### **2.06 Grève ou lock-out**

Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève ni de lock-out pendant la durée de la convention collective. L'Association n'ordonnera, n'encouragera, ni n'appuiera aucun ralentissement des activités normales de l'École.

### **2.07 Langue de travail**

La langue de travail du professeur est le français.

### **Article 3 : Reconnaissance syndicale**

- 3.01 La convention collective s'applique aux professeurs réguliers de l'École en conformité avec le certificat d'accréditation émis le 12 juillet 2002 (AQ-1005-5463, # cas CQ-1011-3879).
- 3.02 L'École reconnaît l'Association comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur des professeurs visés par l'unité aux fins de négociation et d'application de la convention collective.
- 3.03 Toute correspondance adressée par l'École à l'ensemble des professeurs sur un sujet couvert par la convention collective est simultanément transmise à l'Association.
- 3.04 L'École fait parvenir gratuitement à l'Association une copie de tous les documents qu'elle remet aux membres du conseil d'administration et de la commission des études.

L'École fait parvenir à l'Association une (1) copie des projets d'ordre du jour aux fins d'information ainsi que les procès-verbaux des instances mentionnées au paragraphe précédent.

L'École transmet à l'Association, sur demande à cet effet, les projets d'ordre du jour et les procès-verbaux de tout comité créé par les instances mentionnées au premier paragraphe.

Dans le cas du conseil d'administration et de la commission des études, l'École s'engage à remettre ces documents normalement dans un délai de cinq (5) jours ouvrables avant la tenue des séances où ils doivent faire l'objet de discussions ou de décisions.

Les documents ayant fait l'objet ou devant faire l'objet d'une discussion à huis clos ne sont toutefois pas remis.

L'instance ayant utilisé ou produit les documents peut autoriser l'Association à les consulter, le huis clos liant aussi l'Association.

- 3.05 L'École s'engage à rendre publics aux seules fins d'information les projets d'ordre du jour de la commission des études et du conseil d'administration dans chacun des campus.

Lors de la tenue de réunions spéciales qui ne permettent pas le délai régulier d'affichage, le secrétaire de l'Association sera informé du projet d'ordre du jour.

- 3.06 Aux fins de l'application de l'article 11, l'École s'engage à faire parvenir à l'Association, au plus tard deux (2) mois après le début de chaque trimestre, les données complètes sur le nombre d'étudiants par cours, par programme, ainsi que le nombre de groupes-cours. De plus, l'École fait parvenir à l'Association, dans les mêmes délais, le nombre de professeurs tel que défini à la clause 9.03 ainsi que le nombre de professeurs libérés.

- 3.07 L'École fournit à l'Association le plus tôt possible, ou au plus tard le 30 novembre, la liste complète des professeurs réguliers pour l'année courante.

Cette liste comporte, pour chaque professeur, le nom, le prénom, la date de naissance, le sexe, le poste occupé, la date d'entrée en fonction, les années de service, le classement dans l'échelle salariale, le traitement et le statut.

Au plus tard deux (2) mois après le début de chaque trimestre, l'École remet à l'Association la liste complète des cours donnés par les chargés de cours ainsi que le nom des chargés de cours.

L'École fournit à l'Association, dans les délais prévus au premier paragraphe, la liste des professeurs associés, invités, substituts, sous octroi, visiteurs, honoraires, émérites pour l'année courante.

Les listes prévues aux paragraphes précédents seront fournies à l'Association sous forme de fichier électronique.

- 3.08 L'Association est avisée par l'École de tout changement de fonction, de transfert, démission ou départ pour la retraite et aussi de l'embauche de tout nouveau professeur régulier. Dans ce dernier cas, l'École remet à l'Association l'information prévue à la clause 3.07.

À la condition que les professeurs en avisent l'École, celle-ci transmet à l'Association tout changement d'adresse.

- 3.09 a) L'École permet à l'Association d'utiliser gratuitement des locaux suffisamment vastes pour tenir ses assemblées selon la procédure de réservation des locaux en cours à l'École.
- b) À la demande de l'Association, l'École met gratuitement à la disposition exclusive de l'Association un local situé à un endroit d'accès facile, équipé de l'ameublement nécessaire, ordinateur, téléphone, incluant le coût de l'installation et de la location mensuelle, ainsi que l'accès à Internet.
- c) L'École ne doit rien faire qui puisse gêner de quelque façon que ce soit l'utilisation de ces locaux, elle doit en permettre l'accès selon les politiques institutionnelles en vigueur.

- 3.10 Afin de faciliter l'application de la convention collective, tant pour prévenir que pour régler les griefs, l'École convient de mettre à la disposition de l'Association une banque de deux (2) charges d'enseignement par année à titre de libération de(s) professeur(s), dûment nommé(s) et mandatés par l'Association, pour la représenter. Il appartient à l'exécutif de l'Association d'informer, par écrit, l'employeur des noms des personnes visées.

Dans le cadre du renouvellement de la convention collective, l'École convient à ses frais de libérer d'une partie de leur charge de travail, tant que dure la négociation, les professeurs dûment nommés et mandatés par l'Association pour la représenter. L'École et l'Association devront convenir préalablement à la négociation de la valeur de la libération des charges d'enseignement.

- 3.11 À la demande écrite de l'Association à la Direction de l'enseignement et de la recherche, faite dans un délai raisonnable, l'École accepte de libérer, pour activités syndicales, les membres de l'exécutif de l'Association d'une charge de cours de trois (3) crédits pour un maximum de trois (3) charges de cours par année. Toutefois, dans un tel cas, l'Association convient de rembourser l'employeur d'une somme équivalente aux coûts réels du salaire d'un chargé de cours.
- 3.12 L'École ou les personnes qui la représentent doivent rencontrer, sur demande, l'exécutif de l'Association, dans un délai d'au plus cinq (5) jours ouvrables, afin de discuter de toute question.
- 3.13 L'École autorise l'Association à afficher aux endroits appropriés et à distribuer tout document dûment identifié pouvant intéresser les membres de l'Association.
- 3.14 L'École assume les frais d'impression de la convention collective pour l'ensemble des professeurs.

**Article 4 : Régime syndical**

- 4.01 L'École prélève sur le traitement de chaque professeur régi par la convention collective un montant égal à la cotisation fixée par l'Association.
- 4.02 Le montant de la cotisation syndicale est la somme qui est indiquée à l'École par avis écrit de l'Association. L'École s'engage à déduire ou à faire les réajustements nécessaires dans le mois qui suit la signification dudit avis par l'Association.
- 4.03 L'École s'engage à déduire la cotisation syndicale répartie sur chaque versement de salaire.

Elle verse mensuellement entre le premier (1<sup>er</sup>) et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant, dans le compte bancaire de l'Association, les sommes des cotisations syndicales ainsi déduites à la source ainsi qu'un état détaillé de la perception.

L'état détaillé indique les noms et prénoms des professeurs par ordre alphabétique, le salaire annuel, le salaire versé à chaque période de paie accompagné du montant de la déduction syndicale correspondante, le montant cumulatif mensuel individuel, ainsi que les totaux et le grand total. L'Association s'engage à traiter ces renseignements nominatifs en respectant les règles de confidentialité imposées à l'École en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

## **Article 5 : Liberté politique et académique et non-discrimination**

### **5.01 Rôle de l'École**

L'École est un lieu spécifique que se donne la société afin d'assurer la formation supérieure, la production et la diffusion du savoir, principalement par l'enseignement, la recherche et les activités de contribution au fonctionnement de l'École et au rayonnement de l'École. L'autonomie universitaire face aux gouvernements, aux administrations publiques et parapubliques, aux églises, aux corporations et autres institutions ou groupes d'intérêt est essentielle à l'accomplissement du rôle de l'École.

### **5.02 Liberté académique**

Le professeur a droit à la liberté académique, d'enseignement, de recherche et de critique sans aucune contrainte institutionnelle discriminatoire.

La liberté académique est le droit qui garantit l'accomplissement des fonctions professorales.

Elle comprend :

- a) le droit d'enseigner, de faire de la recherche sans être obligé d'adhérer à une doctrine prescrite;
- b) le droit de diffuser les résultats de la recherche;
- c) le droit d'expression, incluant la critique de la société, des institutions, des doctrines, dogmes et opinions, des lois, des politiques et des programmes publics et notamment des règles et politiques universitaires, scientifiques ou gouvernementales.

La liberté académique est un droit fondamental des professeurs d'université parce qu'elle est nécessaire à la réalisation des finalités de l'institution universitaire.

### **5.03 Jouissance des libertés politiques et académiques**

Tout professeur a la pleine jouissance de ses libertés politiques et académiques, que cette personne soit ou non dans l'exécution de ses fonctions à l'École, et en aucun temps ses droits prévus ou non à la convention ne pourront être affectés à cause du libre exercice de ses libertés.

### **5.04 Non-discrimination**

De plus, l'École, par les personnes qui la représentent, n'exerce ni directement ni indirectement de pressions, de contraintes, de discriminations injustes contre un professeur à cause de sa race, de son origine ethnique, de ses croyances, de son sexe, de son état de grossesse, de son âge, d'une déficience physique, de ses opinions et actions politiques ou autres, de sa langue, de son orientation sexuelle ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention collective ou la loi.

**Article 6 : Comité de relations de travail**

- 6.01 L'Employeur et l'Association conviennent de maintenir, à la date de la signature de la convention, un comité paritaire désigné, sous le nom de comité de relations du travail (CRT).
- 6.02 Le comité de relations de travail est composé de deux personnes, représentant l'Employeur et de deux personnes représentant l'Association, désignées par les parties. Le responsable du Service des ressources humaines agit à titre de secrétaire du comité de relations de travail.
- 6.03 Le mandat du comité de relations de travail est d'étudier et de discuter de toute question, de tout problème, litige, grief ou mécontentement, relatifs aux conditions de travail ou aux relations entre l'employeur, d'une part, et les professeurs et l'Association, d'autre part.
- 6.04 Le comité de relations de travail se réunit suivant les besoins sur tout sujet bien identifié, le plus rapidement possible à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, et adopte toutes les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.

## **Article 7 : Griefs et arbitrage**

### **Dispositions générales**

#### **7.01 Intention des parties**

Il est de l'intention des parties d'en arriver à une solution équitable de toute mécontente qui survient entre elles, et ce, dans les plus brefs délais.

#### **7.02 Grief**

- a) le terme grief signifie toute mécontente entre l'École et l'Association ou le professeur, relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- b) L'avis de grief communiqué à l'École doit contenir les faits qui sont à son origine afin de lui permettre d'identifier la nature et la portée du litige. De plus, l'avis de grief doit préciser le correctif recherché, et ce, sans préjudice. Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation.
- c) La rédaction de l'avis de grief, de même que la mention des articles ou paragraphes de la convention s'y rapportant, peuvent être amendés. Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut l'être qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.
- d) Les parties peuvent, de consentement, déroger à la présente procédure de grief.

#### **7.03 Rôle du comité de relations de travail**

- a) Il ne peut y avoir plus d'une réunion du comité concernant un grief à moins du consentement mutuel des parties et, dans ce cas, le grief est reporté à une prochaine réunion du comité de relations de travail.
- b) Le comité de relations de travail peut, pour prévenir ou régler des griefs, discuter de toute question qui lui est soumise par l'Association ou l'École et, à défaut d'entente, la procédure établie dans le présent article s'applique.

#### **7.04 L'arbitrage**

- a) Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, l'École et l'Association procèdent à un choix d'arbitres en tenant compte de leur préoccupation commune de réduire les frais d'arbitrage. Les griefs sont soumis à ces arbitres, à tour de rôle et selon leur disponibilité.
- b) Le grief est entendu par un arbitre unique. Toutefois, l'arbitre procède à l'arbitrage avec assesseurs s'il y a entente à cet effet entre les parties.

- c) L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail aux arbitres d'un conseil d'arbitrage constitué pour régler les différends. Toutefois, l'arbitre ne peut, en aucun cas, modifier la convention.
- d) Lorsque l'avis de grief prévu au présent article comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent prévue à la convention collective, l'Association pourra d'abord faire décider, par le tribunal saisi du grief, du droit à cette somme d'argent sans être tenu d'en établir le montant. S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à payer, ce différend sera soumis pour décision au même tribunal, par simple avis écrit adressé à l'arbitre et, dans ce cas, les autres dispositions du présent article s'appliquent.
- e) Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou de révocation pour juste cause ou négligence professionnelle grave, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou rescinder la décision. L'arbitre a l'autorité de déterminer la compensation et rétablir le professeur dans ses droits et/ou autres avantages conventionnels selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou en totalité ladite décision. Dans le cas où le tribunal juge à propos d'accorder une indemnité au professeur, il doit tenir compte de tout salaire qu'il a reçu dans l'intervalle. L'arbitre peut accorder un intérêt sur le salaire dû à compter du dépôt du grief à la Direction de l'enseignement et de la recherche.
- f) La décision de l'arbitre est définitive, sans appel et lie les parties. Elle doit être exécutée dans le plus bref délai possible ou avant l'expiration du délai prévu à la sentence, si tel est le cas. Si une partie conteste la décision devant tout autre tribunal, la sentence s'applique quand même tant qu'une décision faisant suite au dernier recours de l'une ou l'autre des parties n'en aura pas décidé autrement.
- g) L'arbitre doit, si possible, rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'audition. L'arbitre peut s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai.
- h) Toutefois, la décision n'est pas nulle même si elle est rendue après l'expiration du délai prévu.

#### 7.05 **Frais**

Chaque partie paiera les frais et honoraires de ses témoins et représentants. Les frais et honoraires de l'arbitre seront payés à parts égales par les parties. Toutefois, ni l'une ni l'autre des parties n'est tenue de payer des frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement formel.

#### 7.06 **Libérations**

L'École libérera avec solde tout professeur assigné comme témoin à une séance d'arbitrage ou de grief.

### 7.07 **Calcul des délais**

- a) Tous les délais prévus à cet article sont de rigueur, comptés en jours ouvrables et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties.
- b) Aux fins d'application du présent article, un délai se compte à partir du lendemain de l'événement par rapport auquel le délai est calculé et se termine le dernier jour de la période calculée.

### **Cheminement d'un grief**

#### 7.08 **Avis de grief**

- a) Tout professeur ou l'Association qui désire déposer un avis de grief doit le soumettre par écrit à la Direction de l'enseignement et de la recherche, avec copie au Service des ressources humaines, dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle et dont la preuve lui ou leur incombe, mais n'excédant pas un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.
- b) Le recours à la procédure de griefs conformément à ce qui est prévu au présent article interrompt la prescription.

#### 7.09 **Réponse de l'École**

Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables, la Direction de l'enseignement et de la recherche doit donner sa réponse par écrit à l'Association ou au professeur ou convoquer le comité des relations de travail tel que défini à l'article 6.

#### 7.10 **Convocation du comité de relations de travail**

Si la Direction de l'enseignement et de la recherche ne répond pas, si la réponse n'est pas satisfaisante ou à la date de l'expiration du délai prévu à la clause 7.09, l'Association ou le professeur peut soumettre le grief au comité des relations de travail dans un délai de vingt (20) jours ouvrables.

#### 7.11 **Suite au comité de relations de travail**

- a) Lorsqu'un grief est soumis au comité de relations de travail, la Direction de l'enseignement et de la recherche doit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion du comité de relations de travail, donner sa réponse par écrit et la communiquer à l'Association et au professeur concerné, avec copie au Service des ressources humaines.
- b) Si un règlement intervient à la suite du comité de relations de travail ou de la réponse de la Direction de l'enseignement et de la recherche, ce règlement doit faire l'objet d'une entente écrite entre l'Association et l'École et être signé par les représentants autorisés des parties.

## 7.12 Avis d'arbitrage

- a) Si la réponse de la Direction de l'enseignement et de la recherche ne satisfait pas l'Association ou le professeur, l'avis d'arbitrage devra être donné à la Direction de l'enseignement et de la recherche dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la décision. Si l'École ne rend pas de décision, l'avis d'arbitrage devra être donné dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu à la clause 7.11 a).
- b) L'arbitre est choisi par les parties à partir de la liste établie à la clause 7.04 a) dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de la soumission d'un grief à l'arbitrage.
- c) Si aucun des arbitres ne peut agir, les parties s'entendent sur le choix d'un autre arbitre ou, à défaut d'accord, l'arbitre est nommé par le ministre, conformément au Code du travail.

**Article 8 : Conseil d'administration et commission des études****Modalités d'élection des personnes représentant les professeurs au conseil d'administration**

- 8.01 Les personnes représentant le personnel d'enseignement et de recherche au conseil d'administration sont désignées selon la procédure de désignation adoptée par le conseil d'administration.
- 8.02 Les personnes représentant les professeurs siégeant au conseil d'administration à la signature de la convention collective le demeurent pour toute la durée de leur mandat à moins de démissionner ou de perdre la qualité de professeur régulier, auquel cas elles doivent démissionner.
- 8.03 Le professeur qui termine son mandat ou qui démissionne est remplacé ou renouvelé selon les modalités de la procédure identifiée à la clause 8.01. Quatre (4) mois avant l'échéance du mandat, l'École enclenche les démarches visant le remplacement ou le renouvellement.

**Composition et modalités d'élection à la commission des études**

- 8.04 Les personnes représentant les professeurs à la commission des études sont désignées selon la procédure de désignation adoptée par les instances de l'École.

## **Article 9 : Ouverture et répartition des postes**

- 9.01 L'École élabore et adopte à l'automne de chaque année un Plan de recrutement des professeurs qui prévoit notamment la planification des effectifs professoraux en fonction des priorités identifiées par discipline et par secteur et selon le cadre et les orientations budgétaires de la prochaine année établies par l'École. Le plan établit également les critères généraux d'admissibilité aux postes de professeurs. Le plan est présenté pour avis à l'Assemblée professorale avant d'être soumis pour adoption au comité des ressources humaines de l'École.
- 9.02 Les parties conviennent que le niveau des ressources professorales nécessaires pour assurer une formation de qualité doit tenir compte de l'évolution de la clientèle étudiante. En raison de la vocation professionnelle de l'École, les parties reconnaissent par ailleurs l'intérêt et la nécessité aux mêmes fins d'embauche de ressources d'enseignement qui ne soient pas des professeurs au sens de la convention collective. En conséquence, l'École s'engage à maintenir un ratio d'un (1) professeur régulier par dix-huit (18) étudiants équivalent temps plein (EETP). Advenant une baisse de l'effectif étudiant, l'effectif professoral sera progressivement ajusté à la baisse, par attrition.
- 9.03 Cet objectif sera atteint graduellement d'ici la fin de la convention collective selon la progression suivante :

1 professeur par vingt et demi (20,5) EETP au 1<sup>er</sup> juin 2009

1 professeur par vingt (20) EETP au 1<sup>er</sup> juin 2010

1 professeur par dix-neuf (19) EETP au 1<sup>er</sup> juin 2011

1 professeur par dix-huit (18) EETP au 1<sup>er</sup> juin 2012

L'École s'engage à transmettre à l'Association les données définitives au plus tard le 15 décembre suivant l'année universitaire visée.

Dans l'éventualité où l'École ne pouvait appliquer, pour une année donnée, le ratio identifié au premier paragraphe de la présente clause sans que des circonstances exceptionnelles ne soient présentes, elle s'engage à verser au fonds institutionnel de recherche une somme de vingt mille (20 000 \$) dollars par poste de professeur qu'elle ne comblera pas pour ladite année.

**Article 10 : Embauche**

- 10.01 Un comité de recrutement est constitué par concours d'embauche de professeurs réguliers. La composition du comité de recrutement est prévue dans le Plan de recrutement des professeurs et veille à assurer dans la mesure du possible la représentation de la composition sociale du Québec.
- 10.02 Le comité de recrutement détermine les critères de sélection et l'École fait paraître des avis de recrutement à l'extérieur en application du Plan de recrutement des professeurs.
- 10.03 Le comité de recrutement procède à l'examen des candidatures et, s'il y a lieu, rencontre les candidats. Ses recommandations sont transmises par le directeur général à l'Assemblée professorale, laquelle rencontre les candidats recommandés et émet son avis pour l'embauche des candidats par les instances de l'École.
- 10.04 Le directeur général soumet au comité des ressources humaines l'avis favorable de l'Assemblée professorale pour l'embauche des professeurs.
- 10.05 L'École peut procéder à l'embauche d'un professeur, ou à l'intégration d'un membre de son personnel à titre de professeur, sans concours, en obtenant l'accord de l'Assemblée professorale sur cette procédure d'exception et sur le candidat à embaucher pourvu qu'un comité ait évalué la candidature et fait sa recommandation à l'Assemblée professorale.
- 10.06 Le professeur qui accepte d'assumer à l'École un poste de cadre à temps plein conserve, pour la période où il assume ce poste, tous les droits attachés à son statut de professeur.
- L'exercice de ces droits est cependant suspendu pendant la période où il assume un tel poste. De ces droits, la progression du professeur dans le plan de carrière est maintenue et appliquée lorsque celui-ci est réintégré dans le corps professoral au terme de son ou ses mandat(s) comme cadre. Durant un tel mandat à titre de cadre à temps plein, le professeur conserve son droit d'encadrer des étudiants.
- 10.07 Dans la poursuite de l'objectif du recrutement des meilleurs candidats possibles, l'Assemblée professorale peut exceptionnellement recommander l'embauche comme professeur régulier, avec un contrat de deux (2) ans, d'une personne qui ne répond pas aux critères d'embauche établis par le comité de recrutement. Cette personne bénéficie de tous les droits que lui accorde la convention collective y compris le cumul des années d'expérience aux fins d'acquisition de la permanence et de la sécurité d'emploi. Toutefois, pour acquérir la permanence, elle doit satisfaire aux critères en vigueur au moment de la signature de son premier contrat de deux (2) ans.

Le professeur ainsi embauché ne peut l'être que pour trois (3) contrats de deux (2) ans. Si, à la fin de son troisième contrat, un professeur ainsi embauché ne satisfait pas aux critères d'embauche en vigueur au moment de la signature de son premier contrat régulier de deux (2) ans, cette personne devra, de plus, rembourser les sommes reçues de l'École à l'occasion de tout congé de perfectionnement s'il en bénéficiait.

Le contrat d'embauche du professeur précise, le cas échéant, que son embauche se fait en vertu de la présente clause.

**Article 11 : Tâche professorale**

11.01 La tâche normale de travail d'un professeur est constituée, dans des proportions variables, des activités :

- a) d'enseignement;
- b) d'encadrement des étudiants;
- c) de recherche;
- d) de contribution au fonctionnement de l'École et de rayonnement universitaire.

Chacune de ces activités peut s'exercer, en certains cas et avec l'accord du professeur, dans le cadre des projets de coopération internationale de l'École.

11.02 Les descriptions de diverses composantes de la tâche données aux clauses qui suivent ne sont pas exhaustives, mais servent de points de repère pour l'évaluation des professeurs.

**11.03 Enseignement**

L'enseignement comprend notamment les activités suivantes :

1. les différentes activités d'enseignement dispensées sous diverses formes par un professeur dans le cadre des programmes d'études et de perfectionnement;
2. la direction des travaux d'étudiants dans le cadre des enseignements dispensés par le professeur;
3. la préparation de telles activités, soit de façon générale, en se tenant au fait des développements de la discipline enseignée, ou en étudiant les moyens d'améliorer la forme de l'enseignement et de rendre la didactique plus efficace;
4. la préparation de plans d'études, textes, documents utiles et outils audiovisuels conçus spécifiquement aux fins d'enseignement;
5. le conseil, l'assistance et le guide aux étudiants participant à leurs cours.

**11.04 Encadrement des étudiants**

L'expression « encadrement des étudiants » inclut un ensemble d'activités qui, dans le cadre des programmes d'études et de perfectionnement, visent à :

1. assurer l'assistance aux étudiants dans la poursuite de leurs stages et dans la réalisation de leur projet d'intervention ainsi que dans les travaux dirigés et lectures dirigées;
2. assurer la direction de mémoires et de thèses.

### 11.05 Recherche

La recherche comprend les activités, subventionnées ou non subventionnées, qui contribuent à l'avancement, l'élargissement et l'approfondissement du savoir ainsi qu'à sa diffusion et à son usage novateur; elle inclut la recherche destinée au développement pédagogique ainsi que des travaux divers présentant un caractère d'innovation technologique lié au développement de nouveaux produits et procédés ou à la solution de problèmes techniques.

Entre autres, sont notamment reconnus à ce titre :

1. la conception, l'élaboration, l'établissement, le développement, la direction ou la réalisation d'activités scientifiques, subventionnées ou non subventionnées, vouées à la recherche systématique de connaissances nouvelles de type fondamental ou appliqué, disciplinaires ou interdisciplinaires;
2. les travaux divers susceptibles d'amorcer la recherche de ces connaissances, incluant les démarches qui y sont liées;
3. l'accomplissement de travaux de recherche ou de création sous différentes formes;
4. la production scientifique, c'est-à-dire la mise en place et le développement d'activités vouées à la production d'œuvres ainsi que d'outils présentant un caractère d'innovation pédagogique;
5. la critique scientifique, les travaux de synthèse, c'est-à-dire les activités requises pour faire l'état et l'analyse des connaissances acquises dans un domaine du savoir ainsi que les travaux de nature méthodologique;
6. la diffusion des connaissances acquises, par la publication de livres, d'articles, de manuels ou de rapports de nature scientifique, professionnelle ou pédagogique, par des communications orales ou écrites, par la réalisation d'œuvres originales et par d'autres activités susceptibles de faire avancer la diffusion des connaissances sous diverses formes;
7. la direction et l'organisation de congrès, colloques, séminaires, symposiums, groupes de travail, missions ou autres événements scientifiques ou professionnels susceptibles de faire avancer la diffusion des connaissances ainsi que l'acceptation de responsabilités spécifiques dans des associations professionnelles liées à l'administration publique et l'appartenance à divers organismes poursuivant des fins d'intérêt public;
8. la participation à des programmes de recherche d'autres universités;
9. l'encadrement d'une équipe réalisant des travaux de recherche subventionnés ou non subventionnés;
10. toute autre démarche structurée de création, de conception, d'exécution et de diffusion contribuant à l'avancement des sciences.

## 11.06 Contribution au fonctionnement de l'École et au rayonnement universitaire

### Contribution au fonctionnement de l'École

La contribution au fonctionnement de l'École comprend les tâches professorales qui débordent du cadre strict d'enseignement, de recherche et d'encadrement des étudiants.

Ces tâches incluent notamment :

1. les activités de gestion à caractère académique touchant les programmes, les services aux organisations, la coopération internationale et la recherche;
2. la participation aux travaux des organismes de l'École tels le conseil d'administration, la commission des études; la participation aux travaux des comités et groupes de travail de ces organismes et de tout autre comité de l'École; la participation aux activités des comités ou groupes de travail à la formation ou à la recherche et à la planification, la participation aux instances et comités de l'Université du Québec;
3. la participation aux activités syndicales à titre de membre du comité exécutif et de comités ou groupes de travail de l'Association;
4. la participation à la conception, à l'évaluation et à la révision des programmes d'enseignement.

### Contribution au rayonnement universitaire

La contribution au rayonnement universitaire comprend notamment les activités suivantes :

1. la présentation de communications et la participation active à des colloques, congrès ou autres événements scientifiques ou professionnels susceptibles d'apporter un accroissement de la connaissance, de maintenir et de renouveler une fonction critique ou de faire avancer la diffusion des connaissances et des pratiques nouvelles;
2. la participation à des comités de lecture et à des jurys de thèses ou de mémoires à l'extérieur de l'École ainsi qu'à des comités d'accréditation de la communauté ou à d'autres formes d'expertises universitaires;
3. le service à la collectivité, c'est-à-dire la participation active à des organismes scientifiques, culturels, professionnels, syndicaux, patronaux, gouvernementaux et sociaux, et les activités d'expertise ou de vulgarisation pertinente à la tâche du professeur et compatibles avec elle.

### 11.07 Charge annuelle de travail

- a) La charge annuelle de travail est établie avant le 1<sup>er</sup> juin de chaque année par entente entre le professeur et le directeur de l'enseignement et de la recherche, sur la base du plan de travail déposé par le professeur. Cette entente doit notamment prendre en compte les préférences et les compétences de la personne visée ainsi que les besoins de l'École.
- b) Cette charge annuelle de travail comprend, dans des proportions variables, des activités d'enseignement, d'encadrement d'étudiants et de recherche, telles que définies aux clauses 11.03, 11.04 et 11.05. Peuvent s'y ajouter des activités de contribution au fonctionnement de l'École et de rayonnement universitaire telles que définies à la clause 11.06.
- c) La tâche normale d'enseignement est de quatre (4) cours de trois (3) crédits chacun ou l'équivalent en termes de crédits. Ces douze (12) crédits correspondent normalement à la moitié de la charge de travail du professeur. Dans le cas de nouveaux cours, le professeur et le directeur de l'enseignement et de la recherche peuvent convenir que ces douze (12) crédits représentent plus de la moitié de la charge annuelle de travail.
- d) Aux fins de l'établissement de la charge d'enseignement, le directeur de l'enseignement et de la recherche transmet aux professeurs la commande de cours pour l'année universitaire suivante, concernant toutes les régions où intervient l'ENAP. Les professeurs expriment alors leurs préférences quant aux cours qu'ils souhaitent enseigner, selon les régions et les trimestres où ils s'offrent. À moins de raisons valables que le directeur de l'enseignement et de la recherche lui communique par écrit, les préférences du professeur sont acceptées.

Le professeur dispose d'une période de dix (10) jours ouvrables pour ce faire. À défaut d'exprimer ses préférences dans les délais prescrits, le professeur est présumé ne pas en avoir.

- e) Dans les choix des cours inclus dans la charge d'enseignement, le professeur a priorité sur les chargés de cours pour dispenser, dans son port d'attache, les cours correspondant à ses compétences et ses qualifications.
- f) Le professeur n'est pas tenu de donner plus de deux (2) cours par année à l'extérieur de son port d'attache.
- g) Un professeur ne peut se voir imposer des activités d'enseignement qui ne correspondent pas à ses qualifications.
- h) Le professeur ne peut être tenu d'enseigner à des personnes qui ne sont pas dûment inscrites à l'activité d'enseignement dont il a la responsabilité.

### 11.08 Aménagement des activités d'enseignement créditées

Nonobstant le paragraphe c) de la clause 11.07, le professeur et le directeur de l'enseignement et de la recherche peuvent convenir d'un aménagement différent des activités d'enseignement du professeur selon les options suivantes :

1. assumer plus de douze (12) crédits par année, mais pas plus de dix-huit (18) crédits, afin de pouvoir, ultérieurement, accorder une plus grande proportion de son temps à des activités de recherche.

Quel que soit le nombre de trimestres ou d'années durant lesquels le professeur se prévaut de la disposition du paragraphe précédent, il peut cumuler ainsi un maximum de neuf (9) crédits en réserve.

2. assumer moins de douze (12) crédits par année, mais pas moins de trois (3) crédits afin de pouvoir, durant cette période, accorder une plus grande proportion de son temps à des activités de recherche.

Quel que soit le nombre de trimestres ou d'années durant lesquels le professeur se prévaut de la disposition du paragraphe précédent, il peut reporter ainsi un maximum de neuf (9) crédits à assumer ultérieurement.

3. assumer plus de douze (12) crédits par année, mais pas plus de dix-huit (18) crédits, sans que les crédits ainsi assumés au-delà de douze (12) crédits constituent une réserve au sens du paragraphe 1.

Dans le cas où le professeur se prévaut de cette option, il reçoit la somme versée pour une charge de cours donnée par une ressource externe et telle qu'approuvée au budget de l'année en cours, pour chaque tranche de trois (3) crédits assumés au-delà de douze (12) crédits par année. Cette somme est versée dans un fonds pour des fins de recherche, incluant la recherche destinée au développement pédagogique. Les sommes ainsi versées doivent être utilisées par le professeur selon les règles et politiques de l'École.

4. assumer plus de douze (12) crédits d'enseignement par année, mais pas plus de dix-huit (18) crédits, sans que les crédits accumulés au-delà de douze (12) crédits constituent une réserve au sens du paragraphe 1), ni puissent être transformés en fonds de recherche au sens du paragraphe 3). Dans ce cas, le professeur accorde une plus faible proportion de sa tâche aux autres composantes.
5. Dans le cas où le professeur choisit de ne pas utiliser, en totalité ou en partie, sa réserve de crédits d'enseignement accumulée en vertu du paragraphe 1), ou, en totalité ou en partie, les fonds accumulés en vertu du paragraphe 3), il en avise par écrit le directeur de l'enseignement et de la recherche.

Quelle que soit l'option retenue, toute activité d'enseignement au-delà de douze (12) crédits par année est assumée sans rémunération additionnelle.

### 11.09 Aménagement des activités de recherche

Afin d'accorder une plus grande proportion de son temps à des activités d'enseignement non créditées, le professeur peut s'entendre avec le directeur de l'enseignement et de la recherche pour accorder une plus faible proportion de son temps à des activités de recherche. Il ne reçoit pas alors de rémunération additionnelle.

### 11.10 Aménagement des activités de contribution au fonctionnement de l'École et au rayonnement universitaire

Afin d'accorder une plus grande proportion de son temps à des activités de recherche, le professeur peut accorder une plus faible proportion de son temps à des activités de contribution au fonctionnement de l'École et au rayonnement universitaire.

11.11 Dans tous les cas prévus aux clauses 11.08, 11.09 et 11.10, le professeur est évalué en fonction des options convenues avec le directeur de l'enseignement et de la recherche dans le cadre du plan annuel de travail.

### 11.12 Crédits d'encadrement de thèses, de mémoires et autres activités d'enseignement

a) L'encadrement d'étudiants de cycles supérieurs dans la réalisation de leurs travaux de mémoire ou de thèse donne au professeur, pour chaque étudiant, le nombre de crédits d'enseignement suivant :

- trois (3) crédits lorsque l'étudiant obtient son diplôme de doctorat;
- un (1) crédit lorsque l'étudiant obtient son diplôme de maîtrise.

Ces crédits peuvent être fractionnés entre les professeurs qui codirigent une thèse ou un mémoire.

b) L'encadrement d'étudiants dans le cadre des activités énumérées à l'annexe I donne au professeur un maximum d'un (1) crédit d'enseignement calculé de la façon suivante :

$$E = \frac{C}{24}$$

Où E est la fraction de crédit d'enseignement, dont la valeur maximum est égale à un (1) et C est le nombre de crédits accordés à l'activité selon l'annexe I.

Le professeur reçoit en crédits d'enseignement la valeur de E lorsque l'étudiant obtient son diplôme de deuxième ou de troisième cycle.

La valeur de E peut être fractionnée entre les professeurs qui codirigent de telles activités d'enseignement créditées.

### 11.13 Dégrèvements d'enseignement

Un professeur peut bénéficier d'un maximum de neuf (9) crédits par année en dégrèvements d'enseignement.

11.14 Considérant que les déplacements liés aux activités d'enseignement du professeur à l'extérieur de son port d'attache représentent en moyenne six (6) heures pour chaque cours, l'École accorde au professeur des crédits d'enseignement établis à l'annexe II.

### 11.15 Dégrèvements pour fins de recherche

- a) Afin de favoriser le développement de la recherche et considérant qu'un cours équivaut à trois (3) crédits, l'École accorde jusqu'à concurrence de dix-huit (18) crédits par année aux professeurs aux fins de recherche pour chaque année de la convention collective. La distribution de ces crédits est faite par le directeur de l'enseignement et de la recherche sur recommandation d'un comité composé du directeur de l'enseignement et de la recherche qui le préside et de quatre (4) professeurs agréés par ce dernier et par l'Assemblée professorale.
- b) Les crédits de dégrèvement conditionnels à des subventions de recherche obtenues sont exclus des crédits attribués à la clause 11.15 a).
- c) Pour favoriser l'insertion en recherche des nouveaux professeurs réguliers à plein temps en début de carrière, l'École les dispense d'un (1) cours de trois (3) crédits au cours de leur première année de travail à l'École.

Les parties conviennent de discuter de l'attribution de dégrèvements de recherche non utilisés annuellement au comité des relations de travail.

### 11.16 Fonds de soutien aux activités académiques

L'École reconnaît sa responsabilité de mettre à la disponibilité des professeurs, en sus des fournitures usuelles, des ressources financières destinées au soutien des activités académiques et au développement professionnel des professeurs.

Pour l'année 2008-2009, le fonds de soutien aux activités académiques est doté d'un montant de deux mille cinq cents (2500 \$) dollars. Ce montant est majoré de cent dollars (100 \$) par année jusqu'à la fin de la présente convention. Ce montant alloué prévaut pour tout professeur à temps plein.

Tout professeur à temps partiel (retraite graduelle, contrat à temps partiel, etc.) se verra doté d'un montant au prorata de sa charge de travail annuelle.

Ce fonds de soutien académique sert aux paiements annuels aux associations, au développement des outils de travail (volumes, abonnements à des revues, etc.). Il peut aussi servir, après approbation par le directeur de l'enseignement et de la recherche, pour l'acquisition ou la mise à niveau de l'équipement informatique personnel du professeur (ordinateur, imprimante, numériseur, écran, logiciel, accès à Internet) pour la participation à des congrès ou colloques lorsque le professeur présente une communication scientifique ou pour du perfectionnement linguistique. Enfin, le fonds peut être utilisé, après approbation par le directeur de l'enseignement et de la recherche, pour un projet incluant un budget et un échéancier pour couvrir les frais encourus dans le cadre des phases préliminaires d'un projet de recherche. Dans ce cas, au moment de la demande de remboursement des frais encourus, un rapport étayé exposant les résultats auxquels le projet a mené doit être soumis.

La liste ci-avant est non exhaustive et toute autre activité jugée pertinente par le directeur de l'enseignement et de la recherche sera acceptée.

Le professeur qui n'a pas épuisé, à la fin d'une année financière, l'allocation annuelle à laquelle il a droit en vertu des présentes, peut reporter à l'année financière suivante le solde non dépensé. En tout temps, le montant maximal du fond ne pourra excéder le total de la somme des allocations auxquelles il a droit pour deux (2) années consécutives.

#### **11.17 Fonds de soutien pour les professeurs nouvellement embauchés**

Les professeurs nouvellement embauchés pourront compter, lors de leur première année d'embauche, sur un montant additionnel de dix mille (10 000 \$) dollars. Cette somme pourra être dépensée selon les mêmes critères que ceux énoncés à la clause 11.16. Le professeur qui n'a pas épuisé ce fonds au 31 mai suivant son embauche peut reporter à l'année suivante le solde non dépensé, et ce, jusqu'au 31 mai suivant la décision du comité évaluant son accession à la permanence. Toute somme résiduelle de ce fonds sera retournée au fonds consolidé de l'École. Il en va de même si le professeur n'obtient pas de second contrat menant à la permanence tel que prévu à l'article 13 « Permanence ».

#### **11.18 Dates de début et de fin de trimestre**

Les dates de début et de fin de trimestre sont déterminées par la commission des études selon le Règlement de Régie interne au moins deux (2) mois à l'avance et communiquées à l'Association dans ce même délai.

#### **11.19 Taille cible des groupes-cours**

Dans le but d'assurer la qualité de l'enseignement et de l'encadrement des étudiants, les parties conviennent d'établir le nombre maximum d'inscriptions à un groupe-cours au deuxième cycle à vingt-huit (28).

Le nombre de vingt-huit (28) inscriptions pourra exceptionnellement être dépassé si le professeur a donné son autorisation par écrit trois semaines avant le début des cours.

Pour la durée de la présente convention collective, l'École et l'Association reconnaissent par ailleurs que la charge normale d'un professeur ne devrait pas dépasser vingt-et-un (21) étudiants par groupe-cours en moyenne sur une base annuelle. Cette moyenne sera calculée sur le nombre de cours prévu à la charge de cours du professeur. Les étudiants dénombrés, aux fins de ce calcul, sont ceux demeurant inscrits à chacun des groupes-cours au terme de la période d'abandon avec remboursement.

Lors de dépassements, le professeur aura droit à une compensation sous forme de dégrèvement de charge de cours; à cette fin, le calcul des dépassements se fait sur une base annuelle.

Ainsi, le professeur ayant accumulé, sur une base annuelle, des dépassements totalisant vingt et un (21) étudiants sur une ou plusieurs années a droit à une décharge de cours de trois (3) crédits; les étudiants dénombrés aux fins du calcul du (des) dépassement(s) sont ceux demeurant inscrits au cours au terme de la période d'abandon avec remboursement des droits telle qu'elle est établie au calendrier universitaire de l'École.

Dans le même but, les parties conviennent d'établir le nombre d'étudiants par groupe-cours au troisième cycle à huit (8) pour chaque trimestre de chaque année de la présente convention.

## Article 12 : Dossier et évaluation

12.01 L'évaluation du professeur doit être faite :

- chaque fois qu'un contrat arrive à échéance et qu'il peut être renouvelé tel que prévu à l'article 13;
- lorsqu'un professeur le demande;
- lorsqu'un professeur demande une promotion tel que prévu à l'article 14.

Pour le professeur régulier ayant acquis la permanence, une évaluation doit être faite tous les trois (3) ans. Cette évaluation a lieu entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 15 octobre, sauf si le professeur est en congé sabbatique, en prêt de service, en congé sans traitement, en congé parental ou en congé de maladie de plus de six (6) mois au moment où il doit normalement être évalué. Dans ce cas, il est évalué entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 15 octobre suivant son retour de congé.

12.02 L'évaluation du professeur porte sur le degré d'accomplissement et la qualité :

- des activités prévues à son plan annuel de travail;
- des activités pertinentes réalisées à l'École par le professeur et qui ne lui sont pas assignées dans sa charge de travail.

12.03 Aux fins des évaluations identifiées à la clause 12.01, le professeur doit déposer à la fin de chaque année universitaire et avant le 30 juin un rapport d'activité faisant état de l'ensemble de ses réalisations au regard du plan annuel de travail convenu avec le directeur de l'enseignement et de la recherche. Ce rapport d'activité est déposé au dossier du professeur.

12.04 À la suite du dépôt du rapport d'activité annuel identifié à la clause 12.03, le directeur de l'enseignement et de la recherche peut demander de rencontrer le professeur aux fins suivantes :

- a) convenir de l'avancement d'un échelon additionnel à l'avancement normal d'un échelon si les réalisations du professeur en cours d'année sont supérieures à ce qui avait été prévu dans son plan annuel de travail;
- b) échanger avec le professeur qui n'a pas réalisé une proportion importante de son plan annuel de travail sur les moyens d'améliorer la situation. Dans un tel cas, l'avancement d'échelon annuel peut ne pas lui être accordé.

Le professeur peut également demander une rencontre avec le directeur de l'enseignement et de la recherche aux mêmes fins ou pour discuter de toute question relative à son travail.

12.05 Le professeur a un seul dossier dans lequel sont versés tous les renseignements pertinents à sa carrière à l'École.

Le professeur et le directeur de l'enseignement et de la recherche peuvent en tout temps ajouter des pièces à ce dossier à la condition qu'il s'en informe mutuellement.

Le professeur peut consulter son dossier en donnant avis préalable de quarante-huit (48) heures.

### **Article 13 : Permanence**

13.01 Tout professeur régulier nouvellement embauché à l'École obtient un premier contrat de deux (2) ans. Au terme de son premier contrat, sur recommandation favorable du comité d'évaluation, l'École lui offre un deuxième contrat de deux (2) ans sous réserve de la clause 13.05. Au terme de son deuxième contrat de deux (2) ans, sur recommandation favorable du comité d'évaluation, il acquiert la permanence sous réserve de la clause 10.07.

13.02 Nonobstant la clause 13.01, tout professeur régulier nouvellement embauché à l'École et qui a quatre (4) ans d'expérience à plein temps au niveau universitaire à titre de professeur obtient un premier contrat de deux (2) ans. Au terme de ce premier contrat et sur recommandation du comité d'évaluation, le professeur régulier acquiert la permanence sous réserve de la clause 10.07.

Cette période d'acquisition de la permanence peut être réduite sur recommandation favorable de l'Assemblée professorale pour tout professeur nouvellement embauché qui a obtenu la permanence dans un établissement universitaire.

13.03 Nonobstant la clause 13.01, un professeur régulier qui a au moins deux (2) années antérieures d'expérience à l'École telles qu'identifiées et comptabilisées à la clause 13.05 peut acquérir exceptionnellement la permanence au terme de son premier contrat de deux (2) ans, sur recommandation du comité d'évaluation, le tout sous réserve de la clause 10.07.

13.04 Aux fins d'admissibilité à la permanence, une période de congé d'une durée d'un (1) an n'est pas comptabilisée dans le calcul des années requises. Tout congé sans traitement (sauf celui qui est prévu à la clause 10.06), congé de maladie ou d'accident de plus de six (6) mois est considéré comme un congé d'un (1) an, et le premier ou le deuxième contrat du professeur est automatiquement prolongé d'un (1) an aux fins d'application des clauses 13.01, 13.02 et 13.03.

Le congé pour accident survenu dans l'exécution du travail devra s'étendre sur une période d'au moins douze (12) mois pour être considéré comme un congé d'un (1) an.

13.05 Toute année d'expérience d'enseignement ou de recherche à plein temps acquise dans une université ou un établissement jugé de niveau équivalent est reconnue comme année d'expérience d'enseignement à plein temps au niveau de l'École.

13.06 Toute année d'expérience à l'École en tant que professeur invité, substitut ou sous octroi est comptabilisée aux fins d'application du présent article, pour autant que le travail accompli au cours des années passées à ce titre ait été évalué positivement.

### 13.07 **Composition du comité d'évaluation**

- a) Un comité d'évaluation distinct pour chacun des professeurs concernés doit être constitué par le directeur général pour évaluer chacun des renouvellements de contrat ou acquisition de permanence.
  - b) Le comité d'évaluation est composé :
    - 1. du directeur général;
    - 2. de deux (2) professeurs de l'École ayant acquis la permanence et appartenant à la même discipline ou à une discipline connexe à celle du candidat et désignés par l'Assemblée professorale;
    - 3. d'un professeur de l'École ayant acquis la permanence nommé par le conseil d'administration sur recommandation du directeur général.
- 13.08 En conformité avec les dispositions du présent article, chaque professeur qui acquiert la permanence bénéficie des avantages liés à la sécurité d'emploi tels que décrits à l'article 15.

## **Article 14 : Promotion**

### **14.01 Procédures en vue d'une promotion**

- a) Le professeur qui remplit les conditions requises aux clauses 14.02 ou 14.03 et qui désire changer de catégorie doit faire une demande écrite de promotion au directeur de l'enseignement et de la recherche avant le 1<sup>er</sup> décembre de l'année courante.
- b) Le directeur général doit constituer, au plus tard en mars, un comité de promotion distinct pour l'examen de chacune des demandes de promotion à la catégorie agrégée ou à la catégorie titulaire. Si la promotion est accordée, elle sera effective le 1<sup>er</sup> juin suivant la demande de promotion du professeur.

### **14.02 Critères de promotion à la catégorie agrégée**

Le professeur est promu à la catégorie agrégée d'après les normes et critères d'évaluation des professeurs en vue du passage à la catégorie agrégée adopté par le conseil d'administration le 23 octobre 1992 (annexe III).

### **14.03 Critères de promotion à la catégorie titulaire**

Le professeur est promu à la catégorie titulaire d'après les normes et critères d'évaluation des professeurs en vue du passage à la catégorie titulaire adopté par le conseil d'administration le 23 octobre 1992 (annexe III).

### **14.04 Composition du comité de promotion**

- a) Un comité de promotion distinct doit être constitué par le directeur général pour évaluer chacune des demandes de promotion à la catégorie agrégée ou à la catégorie titulaire.
- b) Le comité de promotion à la catégorie agrégée est composé :
  - 1. du directeur général, qui le préside;
  - 2. de deux (2) professeurs de l'École de catégorie agrégée ou titulaire, désignés par l'Assemblée professorale et appartenant à la même discipline ou à une discipline connexe à celle du candidat à la promotion. Si l'École ne compte pas de professeur de catégorie agrégée ou titulaire de la discipline concernée ou d'une discipline connexe, le directeur général pourra faire appel à une personne compétente de l'extérieur de l'École;
  - 3. d'un (1) professeur de catégorie agrégée ou titulaire nommé par le conseil d'administration, sur recommandation du directeur général et appartenant à la même discipline ou à une discipline connexe à celle du candidat à la promotion.

- c) Le comité de promotion à la catégorie titulaire est composé :
1. du directeur général, qui le préside;
  2. d'un (1) professeur de l'extérieur de l'École de catégorie titulaire, nommé par le conseil d'administration sur recommandation du directeur général;
  3. d'un (1) professeur de l'École de catégorie titulaire, désigné par l'Assemblée professorale et appartenant à la même discipline ou à une discipline connexe à celle du candidat à la promotion;
  4. d'un (1) professeur de l'extérieur de l'École de catégorie titulaire, choisi par le candidat à la promotion et agréé par l'Assemblée professorale.

#### 14.05 Procédures d'évaluation

- a) Le directeur général préside le comité de promotion.
- b) L'évaluation du professeur en vue d'une promotion couvre la période qui s'est écoulée depuis son entrée en fonction à l'École ou depuis la dernière promotion obtenue à l'École, selon le cas.
- c) Les membres du comité de promotion rencontrent le professeur qui a fait une demande de promotion.
- d) Le comité de promotion ne peut faire d'autres recommandations que celles d'accorder ou de ne pas accorder la promotion.
- e) La recommandation du comité de promotion est transmise, par écrit, au professeur qui, en cas de recommandation de ne pas accorder la promotion, peut, dans les quinze (15) jours, faire part de son désaccord, par écrit au directeur général.
- f) Les commentaires du professeur sont joints au rapport d'évaluation que le directeur général transmettra au comité de révision prévu à la clause 14.06.

#### Comité de révision

- 14.06 Si le professeur maintient son désaccord quant au rapport d'évaluation dont il a fait l'objet, tel que prévu à la clause 14.05, le directeur général convoque un comité de révision composé :
- a) d'une (1) personne compétente dans le domaine de l'enseignement et de la recherche en administration publique ou dans la discipline concernée, désignée par l'École;
  - b) d'une (1) personne compétente dans le domaine de l'enseignement et de la recherche en administration publique ou dans la discipline concernée, désignée par l'Association;

- c) d'une (1) personne externe compétente dans le domaine de l'enseignement et de la recherche en administration publique, choisie à titre de président conjointement par l'École et l'Association.
- 14.07 À défaut d'entente sur le choix du président, l'École et l'Association recommandent chacun deux (2) personnes au conseil d'administration qui en choisira alors deux (2) des quatre (4) personnes, dont une (1) personne provenant du choix de l'École et l'autre provenant du choix de l'Association. Les deux (2) personnes choisies par le conseil d'administration siégeront à tour de rôle comme président du comité de révision.
- 14.08 Les membres du comité de révision ne doivent pas avoir participé directement ou indirectement à l'évaluation du professeur par le biais du comité d'évaluation ou du comité de promotion.
- 14.09 Le directeur général remet au comité de révision le dossier complet d'évaluation du professeur.
- 14.10 Le comité de révision doit transmettre son rapport d'évaluation et sa recommandation à l'École vingt (20) jours ouvrables après avoir été dûment constitué
- 14.11 La recommandation du comité de révision est transmise au comité des ressources humaines. La décision qui s'en suit est finale et sans appel.
- 14.12 Le comité de révision a comme mandat de vérifier si la procédure a été suivie ou si la décision au fond n'est pas discriminatoire ou arbitraire et si elle est fondée sur des motifs raisonnables et équitables.
- 14.13 Aux fins du présent article, le comité de révision peut uniquement maintenir ou renverser la recommandation faite précédemment.

**Article 15 : Sécurité d'emploi**

- 15.01 Sous réserve de la clause 15.05, l'École, qu'il s'agisse ou non de raisons indépendantes de sa volonté, ne peut mettre à pied un professeur permanent. Il en est ainsi dans les cas de fermeture de programme et de diminution ou d'absence d'effectifs étudiants, le tout provenant de causes internes ou externes à l'École. Pour les professeurs non permanents, l'École procède selon les modalités prévues à la clause 15.08.
- 15.02 Si des changements ou modifications aux programmes d'études ou si l'évolution des clientèles étudiantes sont susceptibles d'occasionner un surplus de professeurs, à la suite d'une décision du conseil d'administration, l'École et l'Association doivent trouver une solution permettant au professeur d'assumer de nouvelles fonctions, avec ou sans période de recyclage.
- 15.03 L'École avise l'Association et le(s) professeur(s) concerné(s), au moins six (6) mois à l'avance, lorsqu'elle effectue des changements ou modifications aux programmes d'études ou si l'évolution des clientèles étudiantes est susceptible d'occasionner un surplus de professeurs.
- 15.04 Dans les quinze (15) jours suivant la transmission de l'avis prévu à la clause 15.03, un comité bipartite sera constitué. Ce comité est composé de deux (2) représentants de l'Association et de deux (2) représentants de l'École.
- 15.05 Le comité bipartite a pour mandat d'étudier les possibilités d'emploi existantes à l'École et examine les solutions permettant au professeur en cause d'être réorienté ou réaffecté à un autre poste à l'École ou détaché dans une autre organisation, avec ou sans période de recyclage. Le comité bipartite devra faire rapport dans les trois (3) mois de son existence. Ce rapport devra être transmis au conseil d'administration de l'École pour décision.
- 15.06 Si le professeur refuse la décision de l'École, et ce, dans le mois suivant la décision, il est mis à pied et reçoit alors une indemnité de séparation équivalente à un (1) mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence de douze (12) mois.
- 15.07 Le professeur déplacé ne voit pas son salaire diminué pendant la durée de son emploi. Le professeur déplacé à un poste dont le salaire est inférieur au sien garde le même salaire tant et aussi longtemps que le salaire de son nouveau poste demeure inférieur.

**Dispositions pour les professeurs en période de probation**

- 15.08 Si des changements ou modifications aux programmes d'études ou si l'évolution des clientèles étudiantes sont susceptibles d'occasionner un surplus de personnel, à la suite d'une décision du conseil d'administration, l'École procédera, s'il y a lieu, lors de l'expiration de leur contrat individuel, à la mise à pied des professeurs qui sont en période de probation. Aucune mise à pied ne peut être effectuée en cours de contrat.

- 15.09 Dans le cas de mise à pied, le professeur concerné est inscrit sur une liste de rappel pendant une période de douze (12) mois. Durant cette période, le professeur peut présenter sa candidature à tout poste vacant convenant à ses qualifications et à ses aptitudes; sa candidature sera prioritairement considérée. S'il revenait au travail durant cette période, les années passées à l'École lui seraient créditées aux fins d'éligibilité à la sécurité d'emploi. Il devra cependant être évalué au moins une fois avant de pouvoir obtenir la sécurité d'emploi.
- 15.10 Si des changements ou modifications aux programmes d'études ou si l'évolution des clientèles étudiantes sont susceptibles d'occasionner un surplus de personnel, le comité des ressources humaines peut décider de ne pas accorder la sécurité d'emploi ou de ne pas renouveler le contrat d'un professeur, malgré une recommandation à cet effet. Toutefois, les motifs invoqués ne peuvent en aucun cas remettre en cause l'évaluation du professeur.

Lorsque le comité des ressources humaines refuse ainsi de renouveler le contrat ou d'accorder la sécurité d'emploi à un professeur, malgré une recommandation positive du Comité d'évaluation, l'École doit en aviser le professeur avant le 1<sup>er</sup> décembre et lui fournir, par écrit, les motifs de sa décision.

- 15.11 Dans le cas prévu à la clause 15.10, l'École offre au professeur une prolongation de contrat pour une période d'un (1) an. Au terme de cette prolongation de contrat, le nom du professeur est alors placé sur une liste de rappel pour douze (12) mois et il est embauché en priorité si l'École ouvre un poste pour lequel il répond aux critères d'embauche.
- 15.12 Le professeur qui se voit offrir une prolongation de contrat d'un (1) an, selon la clause 15.11, et qui décide de démissionner volontairement avant le début de ce contrat a droit à un montant forfaitaire équivalent à deux (2) mois de salaire.

**Article 16 : Congédiement et autres mesures disciplinaires**

- 16.01 L'École, sur recommandation du directeur général, peut congédier un professeur pour juste cause. La preuve en incombe à l'École. Elle doit aviser la personne impliquée par écrit et préciser les motifs justifiant une telle décision. Une copie du document est transmise à l'Association.
- 16.02 Dans le cas prévu à la clause 16.01, l'École ne peut imposer une telle sanction sans avoir, au préalable, signifié par écrit au professeur au moins deux (2) fois dans une même année, les motifs précis retenus contre lui et justifiant un tel avis. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux (2) avis.
- 16.03 Nonobstant la clause 16.02, l'École peut, sans préavis, congédier un professeur pour juste cause, si le préjudice causé par cette personne nécessite, par sa nature et sa gravité, un tel congédiement. Le fardeau de la preuve en incombe à l'École et elle doit transmettre par écrit au professeur et à l'Association les raisons motivant sa décision.

## **Article 17 : Régime de congés d'étude et de recherche**

### **Congés d'études et de recherche : définition, durée, nombre, admissibilité**

17.01 L'École accorde aux professeurs réguliers des congés d'étude et de recherche dans le but :

1. de permettre un ressourcement académique ou scientifique en dehors de toute contrainte liée aux tâches ordinaires des professeurs;
2. de permettre la poursuite d'un travail lié à la recherche ou à la publication.

17.02 Le congé d'étude et de recherche est d'une durée de douze (12) mois ou de six (6) mois. Il est normalement pris à l'extérieur de l'École.

17.03 Le nombre de congés d'études et de recherche attribué chaque année ne peut excéder 10 % du nombre total de postes de professeurs réguliers occupés; ce nombre inclut les congés en cours et les congés sans traitement de toute nature. Aux fins du calcul du nombre effectif de congés attribués de douze (12) mois ou de six (6) mois, un congé de six (6) mois équivaut à 0,5 congé de douze (12) mois.

Si, pour une année donnée, le nombre de demandes de congé d'étude et de recherche dépassait le 10 % convenu ci-haut, l'École pourra exceptionnellement accorder plus de 10 %, mais sans dépasser 15 % si l'année précédente le pourcentage de 10 % n'avait pas été atteint.

17.04 Le professeur est admissible à un congé d'étude et de recherche s'il satisfait aux conditions suivantes :

1. avoir six (6) années consécutives d'expérience d'enseignement, de recherche ou de tâches administratives à l'École s'il sollicite un congé de douze (12) mois. Tout congé d'étude et de recherche de six (6) mois interrompt la comptabilisation des années consécutives et le délai commence à courir à compter du retour du professeur dudit congé. Un congé de maladie de plus de six (6) mois, un congé sans traitement, un congé d'affectation ou un prêt de service n'interrompt pas la période d'admissibilité, mais la prolonge de la durée de l'absence.

Nonobstant le paragraphe précédent, le professeur en retraite graduelle n'est pas admissible à un congé d'étude et de recherche.

2. avoir trois (3) années consécutives d'expérience d'enseignement, de recherche ou de tâches administratives à l'École, mais au moins six (6) années à l'École, s'il sollicite un congé de six (6) mois. Un congé sans traitement ou un congé de maladie de plus de trois (3) mois n'interrompt pas la période d'admissibilité, mais la prolonge de la durée du congé.
3. avoir obtenu une recommandation favorable du comité constitué à cette fin.

### 17.05 Composition du comité

- a) Le comité identifié à la clause 17.04 3) est constitué du directeur de l'enseignement et de la recherche, qui le préside, et de trois (3) professeurs désignés par l'Assemblée professorale. Le comité reflètera, dans la mesure du possible, une diversité de champs de recherche.
- b) Le comité peut consulter, au besoin, un professeur spécialiste de la discipline du professeur qui demande le congé d'étude et de recherche.

### Modalités d'attribution

17.06 Le professeur qui désire se prévaloir d'un congé d'études et de recherche doit en faire la demande par écrit au directeur de l'enseignement et de la recherche avant le 1<sup>er</sup> décembre précédant l'année au cours de laquelle se déroulera le projet et en lui faisant parvenir un dossier de candidature qui comprend :

1. les objectifs du congé;
2. les activités prévues pendant le congé;
3. les réalisations attendues;
4. le lieu du congé;
5. la mention, s'il y a lieu, des bourses, subventions ou autres formes de rémunération demandées aux organismes extérieurs;
6. une projection des dépenses qui pourront être remboursées par l'École en vertu de la clause 17.10.

Outre ce dossier de candidature, le comité évalue la demande en tenant compte des rapports annuels du professeur, de ses évaluations et des rapports prévus à la clause 17.07.

17.07 Le directeur de l'enseignement et de la recherche transmet au comité identifié à la clause 17.05 le dossier de candidature du candidat préparé par ce dernier.

Au terme de son congé d'étude et de recherche, le professeur est tenu de produire un rapport d'activité dans un délai de deux (2) mois. Ce rapport d'activité est transmis au comité identifié à 17.05 qui porte au dossier du professeur une évaluation des résultats atteints en fonction de la demande initiale et/ou révisée selon les suggestions émises par le comité lors de la prise de décision.

17.08 L'attribution des congés d'étude et de recherche fait l'objet d'un avis favorable de l'Assemblée professorale au plus tard le 31 janvier. L'École attribue les congés d'étude et de recherche à la lumière des recommandations de l'Assemblée professorale au plus tard le 31 janvier.

Lors de l'attribution de congés d'étude et de recherche, l'École tiendra compte en priorité du nombre d'années écoulées depuis la date d'admissibilité au congé d'étude et de recherche.

Toutefois, l'École peut reporter d'un (1) an au maximum un (1) congé d'étude et de recherche accepté, lorsque l'octroi de ce congé d'étude et de recherche empêche de répondre à ses obligations d'enseignement ou de recherche. Cette décision est communiquée en même temps que la décision du congé d'étude et de recherche. Le congé d'étude et de recherche ainsi reporté est comptabilisé l'année suivante. Le professeur ne devra pas alors être pénalisé, c'est-à-dire retardé d'une année, pour l'obtention de son prochain congé d'étude et de recherche.

#### 17.09 Rémunération

- a) le professeur en congé d'étude et de recherche reçoit 90 % de son traitement pendant la durée du congé. Le professeur en congé d'étude et de recherche d'une durée de six (6) mois reçoit pendant ce congé 90 % de son traitement.
- b) Le professeur en congé d'étude et de recherche à l'extérieur du Canada pour six (6) mois ou plus dans le cas d'un congé de douze (12) mois et trois (3) mois ou plus dans le cas d'un congé de six (6) mois peut garder jusqu'à concurrence de 120 % de son traitement, tout revenu d'appoint obtenu à l'occasion de son congé. Il doit être tenu compte dans le calcul de la limite de 120 % du traitement, de la parité du pouvoir d'achat entre la monnaie du pays étranger où le professeur séjourne et le dollar canadien.

#### 17.10 Frais remboursés

L'École rembourse au professeur les frais liés à son congé d'étude et de recherche jusqu'à concurrence de dix mille (10 000 \$) dollars pour un congé d'une durée de douze (12) mois. Cette somme est ramenée à cinq mille (5 000 \$) dollars pour le professeur en congé d'étude et de recherche pour une durée de six (6) mois. Ces sommes seront remboursées sur présentation de pièces justificatives originales. Le professeur peut demander qu'une avance lui soit versée pour couvrir les frais autorisés.

- 17.11 Les congés d'étude et de recherche de douze (12) mois débutent normalement le 1<sup>er</sup> juin d'une année. Le début du congé peut être retardé jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre ou au 1<sup>er</sup> janvier. Le professeur est alors tenu d'assumer une tâche normale dès le trimestre suivant son retour.

Le congé d'étude et de recherche de douze (12) mois ne peut être suspendu ou fractionné.

Les congés d'étude et de recherche de six (6) mois débutent normalement le 1<sup>er</sup> janvier ou le 1<sup>er</sup> juin et peuvent être retardés au plus tard jusqu'au 1<sup>er</sup> mars ou au 1<sup>er</sup> juillet. Le professeur est tenu d'assumer une tâche normale dès le trimestre suivant son retour.

Le congé d'étude et de recherche de six (6) mois ne devant pas être un moyen indirect d'obtenir un congé d'étude et de recherche de douze (12) mois avec une périodicité de trois (3) ans, la clause 11.08 2) doit être intégralement respectée.

17.12 Le professeur en congé d'étude et de recherche doit :

- a) se consacrer en exclusivité à son programme d'activité;
- b) n'accepter aucune rémunération extérieure autre que celles qui sont identifiées à la clause 17.09. Cependant, le professeur en congé d'étude et de recherche peut exceptionnellement accepter des honoraires pour des activités occasionnelles telles que conférences, séminaires, etc. Le directeur de l'enseignement et de la recherche doit en être avisé;
- c) transmettre à la Direction de l'enseignement et recherche un rapport écrit de ses activités dans les deux (2) mois suivant la fin du congé. Ce rapport sera diffusé aux membres du comité prévu à la clause 17.05, qui en fera l'évaluation des résultats. Ce rapport sera par la suite déposé au dossier du professeur.

17.13 Le professeur conserve durant son congé d'étude et de recherche son statut à l'École et les droits inhérents à sa fonction.

Pendant son congé, le professeur peut se porter candidat ou voter à tout poste électif à l'École. Il ne peut cependant occuper pendant son congé les fonctions qui y sont rattachées, s'il est élu.

Aux fins de classement et de traitement, l'année d'étude et de recherche est comptée comme une (1) année de service à l'École, et le congé d'étude et de recherche de six (6) mois est compté comme six (6) mois de service à l'École.

17.14 Le professeur qui bénéficie d'un congé d'étude et de recherche s'engage à remettre à l'École l'équivalent du temps passé en congé d'étude et de recherche. Cependant, si au terme de son congé d'étude et de recherche, ce professeur poursuit sa carrière dans le secteur public ou parapublic, elle ne sera tenue à aucun remboursement.

### **Congé de perfectionnement de très courte durée**

- 17.15 a) Les congés de perfectionnement de très courte durée sont accordés par le directeur de l'enseignement et de la recherche au plus tard deux (2) semaines avant le début du congé.
- b) Sur présentation des pièces justificatives, l'École rembourse la totalité des frais de scolarité et de déplacement encourus avec le projet accepté du professeur.
- c) La comptabilisation des six (6) années consécutives requises en vue de l'obtention d'un congé d'étude et de recherche n'est pas interrompue par un congé de perfectionnement de très courte durée.

**Article 18 : Droits d'auteur**

18.01 Les parties conviennent de se référer à la Politique sur la propriété intellectuelle adoptée le 19 mai 1995 par la commission des études et ratifiée le 2 juin 1995 par le conseil d'administration.

Les parties conviennent également de confier à un comité paritaire, formé trente (30) jours après la signature de la présente convention, pour permettre la mise à jour de la politique sur la propriété intellectuelle mentionnée ci-haut à la lumière des développements des nouvelles technologies de l'information et des communications (NTIC).

Les parties conviennent de poursuivre les discussions entourant la mise à jour d'une politique sur le droit d'auteur.

## **Article 19 : Activités professionnelles extérieures**

### **19.01 Activités professionnelles extérieures**

Les activités professionnelles extérieures sont des activités reliées au domaine de compétence du professeur. Elles sont susceptibles de constituer une source de rayonnement pour l'École et de contribuer à la mise à jour et à l'avancement des connaissances du professeur et ainsi enrichir la qualité de ses activités d'enseignement et de recherche.

Si les tâches normales prévues aux diverses clauses de l'article 11 sont assurées de façon adéquate, l'École permet à un professeur de s'engager dans des activités professionnelles extérieures régulières et rémunérées.

Le professeur informe par écrit le directeur de l'enseignement et de la recherche des activités extérieures régulières et rémunérées auxquelles il a participé durant l'année universitaire précédente lors du dépôt du rapport d'activité annuel identifié à la clause 12.03.

Lorsqu'une activité externe prend la forme d'un enseignement, le professeur en informe, par écrit, préalablement le directeur de l'enseignement et de la recherche.

### **19.02 Double emploi**

Le professeur à plein temps ne peut occuper un emploi à temps plein ou à demi-temps au service d'un autre employeur.

Le professeur à demi-temps ne peut occuper un emploi à plein temps au service d'un autre employeur, mais peut occuper un emploi à demi-temps.

**Article 20 : Vacances**

20.01 Sous réserve des autres dispositions de cet article, le professeur a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 1<sup>er</sup> juin, chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant :

Accumulation au 1 <sup>er</sup> juin	Accumulation des crédits de vacances du 1 <sup>er</sup> juin au 31 mai (jours ouvrables)
Moins d'un an	Deux (2) jours par mois de service (maximum 20 jours)
1 an et plus	20 jours ouvrables

20.02 Dans le cas d'un professeur qui a moins d'un (1) an de service, le mois où il a été embauché sera calculé ayant été travaillé au complet. Ce paragraphe s'applique aussi dans le cas des professeurs qui quittent l'École.

20.03 En cas de cessation définitive d'emploi, le professeur se voit rembourser les vacances accumulées qu'il n'a pas prises ainsi que les vacances acquises depuis le 1<sup>er</sup> juin qui précède immédiatement son départ.

20.04 Les vacances annuelles ne peuvent être reportées qu'au cours de l'année suivante et ce report doit être approuvé, par écrit, par le directeur de l'enseignement et de la recherche.

**Article 21 : Traitement en maladie**

21.01 Le professeur absent en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'une protection de son revenu jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue à son régime d'assurance-salaire.

## **Article 22 : Droits parentaux**

### **A. Dispositions générales<sup>1</sup>**

22.01 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul des conjoints, cette restriction s'applique dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public ou parapublic (fonction publique, éducation, affaires sociales, commission de formation professionnelle, secteur universitaire).

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la professeure ou au professeur un avantage, pécuniaire ou non pécuniaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié en restant au travail.

22.02 Les indemnités prévues au présent article sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale.

Ces indemnités ne sont toutefois versées que durant les semaines où le professeur ou la professeure reçoit ou recevrait si elle ou il en faisait la demande de prestations au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

22.03 Aux fins des présentes, on entend par conjointe ou conjoint, les personnes :

- a) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

### **B. Congé de maternité**

22.04 a) Une professeure enceinte peut bénéficier, sur demande, de conditions particulières, telle qu'une plage horaire adaptée à sa condition. De plus, elle ne peut se voir assigner l'enseignement d'un nouveau cours durant le trimestre précédant ou suivant son congé de maternité.

b) La professeure enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de 22.08 b), doivent être consécutives.

---

<sup>1</sup> Nonobstant la clause 2.01, l'article 22 « Droits parentaux » a un effet rétroactif à l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

- c) Le professeur ou la professeure dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt et une (21) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- d) La professeure a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

22.05 Dès qu'elle est en mesure de le faire, la professeure doit aviser le directeur de l'enseignement et de la recherche de la date prévue pour son accouchement ainsi que des dates probables de son absence pour congé de maternité. Ce dernier en informe immédiatement le Service des ressources humaines.

Ce préavis de la professeure doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

La répartition du congé de maternité appartient à la professeure.

Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

- 22.06 a) La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>2</sup> avant le début de son congé de maternité a droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé une indemnité égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, au Régime québécois d'assurance parentale.

Aux fins de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une professeure a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Le total hebdomadaire des montants ainsi versés à la professeure durant son congé de maternité, en taux de prestations du Régime québécois d'assurance parentale et indemnités, ne peut cependant excéder 93 % du traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) versé par son ou ses employeur(s) et le cas échéant, en vertu de la ou les convention(s) collective(s) qui lui est (sont) applicable(s).

L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la professeure en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

---

<sup>2</sup> La professeure absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

En aucune façon, le traitement hebdomadaire régulier, le traitement hebdomadaire différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu de ces régimes.

- b) La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et n'est pas admissible aux prestations d'assurance parentale a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes), et ce, durant douze (12) semaines pourvu qu'elle ne reçoive pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.
  - c) La professeure qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations d'assurance parentale a droit à une indemnité égale aux deux tiers ( $\frac{2}{3}$ ) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes), et ce, durant huit semaines, pour autant qu'elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.
  - d) L'École ne rembourse pas à la professeure les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.
- 22.07 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt et une (21) semaines. Si la professeure revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du directeur de l'enseignement et de la recherche, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 22.08 a) Si la naissance a lieu après la date prévue, la professeure a droit à une prolongation 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.
- b) Le congé de maternité peut être suspendu à la demande de la professeure pour l'un des motifs suivants :
    - L'enfant est hospitalisé, et ce, pour la durée de l'hospitalisation.
    - Elle a un accident ou une maladie non reliée à sa grossesse, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines.
    - 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 de six (6) semaines.

Durant une telle suspension, la professeure est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation.

Lors de la reprise du congé, l'Employeur verse à la professeure l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

22.09 Dans les cas prévus aux paragraphes 22.06 a), b) et c), sous réserve du paragraphe 22.21 b) :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professeure est rémunérée.
- b) L'indemnité est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale au moyen d'un relevé officiel.
- c) Le nombre de semaines de service est calculé en fonction des normes établies auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, affaires sociales, commission de formation professionnelle, secteur universitaire).

22.10 Le directeur de l'enseignement et de la recherche doit faire parvenir à la professeure, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La professeure à qui le directeur de l'enseignement et de la recherche a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 22.08 ou à la clause 22.22.

La professeure qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la professeure qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

Au retour du congé de maternité, la professeure réintègre son poste.

À sa demande, elle bénéficie avec plein traitement d'un allègement annuel de sa tâche d'enseignement équivalant à un (1) cours de trois (3) crédits, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de deux (2) ans.

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

22.11 Sur présentation d'un certificat médical attestant que les conditions de travail de la professeure comportent des dangers physiques ou risques de maladies infectieuses pour elle ou pour l'enfant à naître, le directeur de l'enseignement et de la recherche réaménage ses tâches jusqu'au début de son congé de maternité. À défaut de quoi elle a droit à un retrait préventif jusqu'à ce que le réaménagement soit fait ou jusqu'à la date du début de son congé de maternité.

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

Durant le retrait préventif, la professeure a droit à une indemnité équivalente à son plein salaire. Ce congé spécial se termine à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue de l'accouchement. L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée pour le même objectif par un organisme public.

22.12 La professeure a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un risque 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 mandaté par l'École. Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date du début du congé de maternité prévu à la clause 22.04;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Durant les absences prévues par la présente clause, la professeure peut se prévaloir des dispositions de l'article 21.

22.13 La professeure absente du travail en vertu de la clause 22.12 bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages de la clause 22.21, paragraphe a). Lors de son retour au travail, la professeure réintègre son poste.

## **C. Congé de paternité**

### **Durée**

22.14 a) Le professeur dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le professeur a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

- b) À l'occasion de la naissance de son enfant, le professeur a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

La professeure dont la conjointe accouche a également droit aux congés prévus aux alinéas a) et b) de la présente clause si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

### **Indemnités versées lors d'un congé de paternité**

- 22.15 Le professeur en congé de paternité admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit, pour une période maximale de cinq (5) semaines, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre 100 % de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations de paternité qu'il reçoit ou pourrait recevoir en vertu du RQAP.

Cette indemnité supplémentaire se calcule à partir des prestations de paternité qu'un professeur a droit de recevoir selon le document attestant son admissibilité à l'assurance parentale dont un « État du calcul au RQAP » qu'il doit produire, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison de remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités ou autres montants recouvrables en vertu du régime RQAP.

La professeure dont le conjoint décède se voit transférer la part résiduelle de l'indemnité supplémentaire de cinq (5) semaines de congé de paternité.

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

- 22.16 Le congé de paternité peut être suspendu à la demande du professeur pour l'un des motifs suivants :

- L'enfant est hospitalisé, et ce, pour la durée de l'hospitalisation.
- Le professeur a un accident ou une maladie, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines.
- Sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe, 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 période de six (6) semaines.

Le professeur qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant une telle suspension, le professeur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation.

Lors de la reprise du congé, l'Employeur verse au professeur l'indemnité à laquelle il aurait alors eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

#### **D. Congé d'adoption**

- 22.17 a) La professeure ou le professeur qui adopte légalement un enfant peut s'absenter du travail pendant dix (10) jours rémunérés pourvu que son conjoint ou sa conjointe n'en bénéficie pas également.

Ce congé peut être discontinu à la demande de la professeure ou du professeur. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

- b) Le professeur ou la professeure qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint ou sa conjointe n'en bénéficie pas également.

Pour la professeure ou le professeur admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

Pendant le congé pour adoption prévu à la présente clause, la professeure ou le professeur reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire régulier et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

La professeure ou le professeur qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe ci-dessus bénéficie, à condition d'y avoir normalement droit, des avantages de la clause 22.21, paragraphe a).

#### **Congé sans traitement en vue d'une adoption**

- 22.18 La professeure ou le professeur bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

La professeure ou le professeur qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au directeur de l'enseignement et de la recherche et, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément au paragraphe qui précède.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, la professeure ou le professeur bénéficie des mêmes avantages que ceux qui sont rattachés au congé sans traitement prévus à la clause 22.25.

Si, à la suite de ce congé en vue d'une adoption pour lequel la professeure ou le professeur a reçu l'indemnité versée en vertu du premier alinéa de la présente clause, il ne résulte pas une adoption, la professeure ou le professeur est alors réputé avoir été en congé sans traitement conformément au troisième alinéa de la présente clause et elle ou il rembourse cette indemnité.

### **Suspension du congé d'adoption**

22.19 Le congé d'adoption peut être suspendu à la demande de la professeure ou du professeur pour l'un des motifs suivants :

- L'enfant est hospitalisé, et ce, pour la durée de l'hospitalisation;
- Le professeur ou la professeure est malade ou victime d'un accident, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines.
- Sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou 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 durée n'excédant pas six (6) semaines.

La professeure ou le professeur qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé d'adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant une suspension ou une prolongation, la professeure ou le professeur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation.

### **Modalités de fin du congé d'adoption**

22.20 Dans le cadre d'un congé pour adoption, le directeur de l'enseignement et de la recherche doit faire parvenir à la professeure ou au professeur, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La professeure ou le professeur à qui le directeur de l'enseignement et de la recherche a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci conformément à la clause 22.22.

La professeure ou le professeur qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

Au retour du congé pour adoption, la professeure ou le professeur réintègre son poste.

## **E. Congé parental**

- 22.21 a) Pour la durée du congé de maternité et les extensions prévues en 22.09 a), les absences prévues en 22.12, le congé de paternité prévu en 22.14 a) et le congé d'adoption prévu en 22.17 b), la professeure ou le professeur demeure à l'emploi de l'École et bénéficie, à condition d'y avoir normalement droit, des droits et avantages rattachés à son emploi, comme si elle ou il était au travail, le tout sous réserve du présent article.
- b) La professeure peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit le directeur de l'enseignement et de la recherche de la date du report.
- 22.22 Les congés de maternité, de paternité et d'adoption peuvent être prolongés pour une période n'excédant pas deux (2) ans :
- a) soit par un congé sans traitement;
- b) soit par un travail à mi-temps; dans ce dernier cas, la professeure ou le professeur reçoit la rémunération d'une professeure ou d'un professeur à demi-temps (1/2);
- c) soit par une combinaison de l'un et l'autre.

Cette prolongation est accordée à l'un ou l'autre des conjoints et doit être prise en continuité sauf pour les motifs indiqués à la clause 22.19 en faisant les adaptations nécessaires.

La professeure ou le professeur peut bénéficier de la partie de la prolongation dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

### **Indemnités versées lors d'un congé parental à temps complet**

- 22.23 La professeure ou le professeur admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en congé parental reçoit, pour une partie de ce congé, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre 90 % de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations parentales que cette personne reçoit ou pourrait recevoir du RQAP, et ce, pour une période maximale de dix (10) semaines.

Le deuxième alinéa de la clause 22.15 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

22.24 Le directeur de l'enseignement et de la recherche accepte, à la demande de la professeure, de la libérer sans perte de traitement de la moitié de sa tâche d'enseignement pendant le trimestre qui suit son retour au travail. La professeure reprendra cette demi-tâche d'enseignement soit au trimestre suivant, soit au trimestre subséquent.

Cette clause ne s'applique pas si la professeure se prévaut de la clause 22.22.

22.25 La professeure ou le professeur, dans le cadre d'une prolongation d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption (clause 22.22) a droit aux avantages suivants pour la partie sans solde de son congé :

- la conservation de son expérience;
- la participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives, si ces derniers le permettent et que la professeure ou le professeur en assume sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes les semaines suivantes;
- la réintégration avant l'échéance de son congé sans traitement après avoir donné à l'École un préavis écrit d'au moins trois (3) mois;
- la réintégration dans son poste à l'échéance du congé sans traitement.

22.26 Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans traitement, le directeur de l'enseignement et de la recherche fait parvenir à la professeure ou au professeur un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement prévu à la clause 22.22.

Le retour au travail doit coïncider avec un début de trimestre.

La professeure ou le professeur doit donner un préavis de son retour au moins trois (3) mois avant l'expiration dudit congé afin que le directeur de l'enseignement et de la recherche puisse prévoir sa tâche. À défaut de quoi cette personne est réputée avoir remis sa démission à l'échéance dudit congé.

22.27 La prolongation de congé prévue à la clause 22.22 est accordée à la suite d'une demande écrite présentée au directeur de l'enseignement et de la recherche au moins deux (2) semaines avant le début de ladite prolongation. Pour la prolongation à un congé d'adoption, cet avis doit être accompagné d'une preuve juridique attestant de l'adoption de l'enfant.

#### **F. Congé pour responsabilité familiale en raison de grave maladie ou de grave accident**

22.28 Le professeur ou la professeure 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 ou 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 grave maladie ou d'un grave accident.

Le professeur ou la professeure doit aviser le directeur de l'enseignement et de la recherche le plus tôt possible de son absence et, sur demande, fournir un document justifiant l'absence.

Si un enfant mineur du professeur ou de la professeure 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.

## **Article 23 : Congés (autres)**

### **Congé de plein droit**

- 23.01 Le professeur candidat à une élection provinciale ou fédérale obtient de l'École un congé sans traitement pour la durée prévue à la loi électorale provinciale ou fédérale.
- 23.02 Le professeur candidat à une commission scolaire, à un conseil municipal, à un conseil d'administration d'un établissement de la santé et des services sociaux et des agences de la santé et des services sociaux, peut obtenir de l'École un congé sans traitement n'excédant pas quarante (40) jours de calendrier. Il est loisible au professeur de prendre, à l'intérieur de ces quarante (40) jours, ses jours de vacances accumulés.
- 23.03 Le professeur élu à une élection provinciale ou fédérale obtient de l'École un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat. Durant son congé, le professeur conserve tous les droits attachés à son statut de professeur tels que définis aux présentes. L'exercice de ces droits est toutefois suspendu pendant la période du congé à l'exception des assurances collectives et du régime de retraite, si le professeur en assume la totalité des coûts, et de sa progression dans le plan de carrière.
- 23.04 Le professeur qui désire participer à l'organisation d'une campagne électorale peut, après entente avec l'École, utiliser ses jours de vacances accumulés ou bénéficier d'un congé sans traitement n'excédant pas quarante (40) jours de calendrier.
- 23.05 Le professeur élu ou nommé à une fonction civique dans une corporation municipale, une commission scolaire, une corporation de cégep ou d'université, une institution publique de santé et de services sociaux, peut participer aux assemblées et aux activités officielles de sa fonction sans prendre un congé sans traitement s'il démontre, à la satisfaction du directeur de l'enseignement et de la recherche, que cette participation n'entre pas en conflit avec l'accomplissement de son programme de travail. Dans le cas contraire, il a droit à un congé sans traitement.
- 23.06 Le professeur appelé 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 de droits pendant le temps où il est requis d'agir à ce titre.

### **Congé sans traitement pour perfectionnement**

- 23.07 Le professeur peut obtenir de l'École un congé sans traitement pour un perfectionnement susceptible d'être un apport valable pour l'École. Ce congé doit faire l'objet d'un avis favorable de l'Assemblée professorale.

La durée du congé sans traitement est déterminée par l'École, mais n'excède pas un (1) an. Le congé sans traitement est renouvelable à terme. Sa durée ne peut toutefois pas excéder deux (2) ans.

Le professeur doit être informé de la décision de l'École au plus tard trente (30) jours ouvrables avant le début d'un tel congé.

### **Congé de convenance personnelle**

- 23.08 Pour des raisons de convenance personnelle, le professeur peut demander un congé sans traitement ou un congé à traitement différé. Le professeur ne peut bénéficier d'un de ces deux congés qu'à raison d'une fois par cycle de cinq (5) ans.

### **Congé sans traitement de convenance personnelle**

- 23.09 Sur demande, l'École accorde au professeur un congé sans traitement de convenance personnelle. Cette demande est adressée au directeur de l'enseignement et de la recherche au moins un (1) mois avant la date projetée du congé; il doit préciser les dates de début et de fin du congé. Normalement, le congé sans traitement de convenance personnelle débute le 1<sup>er</sup> septembre, le 1<sup>er</sup> janvier ou pendant le trimestre d'été. Le congé sans traitement de convenance personnelle est d'une durée maximale d'un (1) an.

- 23.10 Toute demande de renouvellement ou de prolongation d'un congé sans traitement doit être formulée auprès du directeur de l'enseignement et de la recherche au moins trois (3) mois avant l'expiration dudit congé. Le renouvellement est accordé par l'École mais ne peut dépasser une (1) année.

- 23.11 Le professeur conserve, durant son congé, tous les droits attachés à son statut, mais l'exercice de ces droits est suspendu à l'exception de sa participation à l'Assemblée professorale, aux assurances collectives et au régime de retraite, à la condition que le professeur en assume la totalité des coûts.

L'assurance accident-maladie est maintenue et le professeur doit en assumer la totalité des coûts.

Durant son absence, le professeur peut se porter candidat ou voter à tout poste électif à l'École. Il ne peut cependant occuper, pendant son absence, les fonctions qui y sont rattachées s'il est élu.

Dans le cas prévu à la clause 23.07, à son retour, le professeur progresse dans l'échelle salariale conformément au nombre d'années qu'a duré son absence. Dans les autres cas, il progresse dans la mesure où l'expérience acquise au cours de son congé sans traitement est reliée aux composantes de sa tâche.

- 23.12 Le professeur qui ne respecte pas son engagement de revenir au travail à l'échéance du congé sans traitement, sauf dans des cas indépendants de sa volonté, est réputé avoir démissionné volontairement à la date prévue pour son retour.

La Direction de l'enseignement et de la recherche informe régulièrement l'Assemblée professorale des congés et de leur renouvellement accordés en vertu des présentes.

### **Congé à traitement différé de convenance personnelle**

23.13 Les modalités du congé de traitement différé sont établies à l'annexe V de la présente convention.

### **Congé d'affectation**

23.14 Tout professeur peut obtenir de l'École un congé d'affectation aux fins d'occuper un poste à caractère administratif au sein de l'École.

23.15 La durée du congé d'affectation ne peut excéder cinq (5) ans.

23.16 Au terme d'un congé d'affectation, le professeur a le droit de réintégrer son poste, en donnant un préavis de six (6) mois.

Il est classé dans l'échelle salariale, à partir du niveau atteint au moment du début de son congé d'affectation, en y ajoutant ses années de service pendant la durée du congé d'affectation, selon les règles de progression dans l'échelle salariale définies à l'article 27. Son traitement est celui qui correspond au classement ainsi déterminé dans l'échelle salariale.

23.17 Le professeur qui bénéficie d'un congé d'affectation voit son droit de participation à titre de professeur à l'Assemblée professorale et les prérogatives qui y sont rattachées suspendus pour la durée du congé.

23.18 Nonobstant la clause 23.15, le professeur qui obtient un congé d'affectation à un poste de cadre supérieur à l'École peut réintégrer un poste de professeur régulier au terme de son mandat.

### **Contrat de prêt de service**

23.19 L'École peut, à la demande d'un professeur, le mettre à la disposition d'un organisme public ou privé, à temps plein ou partiel, pour une durée maximale d'une année, renouvelable une fois.

23.20 De tels détachements ne sont autorisés que si le travail du professeur pour l'organisme bénéficiaire s'inscrit dans la ligne des préoccupations de l'École, constitue une expérience enrichissante pour le professeur ou favorise chez lui une nouvelle compétence, une mise à jour des connaissances ou une réorientation de sa carrière.

23.21 Le professeur en détachement conserve son statut de professeur à l'École; il continue de recevoir sa rémunération de l'École et conserve tous les droits rattachés à son statut de professeur.

23.22 Chaque année de détachement compte comme année de service à l'École et le travail fait par le professeur durant son détachement ainsi que l'appréciation qui en est faite par l'organisme bénéficiaire font partie des éléments à considérer lors de l'évaluation de ce professeur.

**Article 24 : Assurances collectives**

- 24.01 À moins de dispositions contraires à la convention collective, tout professeur couvert par la convention est tenu de participer aux régimes d'assurances collectives à compter de la date à laquelle il devient admissible, sauf si l'un des régimes permet, à certaines conditions, de ne pas y participer.
- 24.02 L'École s'engage à maintenir les régimes d'assurances (vie, salaire, maladie) en vigueur au moment de la signature de la convention collective et à payer 50 % des coûts de ces régimes.
- 24.03 L'École s'engage à déduire de chaque paye, en tranches égales, la part de la prime des professeurs assurés aux fins d'assurances collectives et à faire parvenir mensuellement aux compagnies d'assurances désignées le total des primes, soit la part de l'assuré et la part de l'École.
- 24.04 a) L'École maintient un comité réseau sur les assurances collectives et la participation des syndicats au sein de ce comité. Ce comité est formé :
- d'un (1) représentant ou son substitut de chaque corporation instituée par la *Loi de l'Université du Québec* (L.R.Q., c. U-1) ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la *Loi de l'Université du Québec* ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion des entreprises sous-traitantes;
  - d'un (1) représentant ou son substitut désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes stipulés à la clause 24.02;
  - d'un (1) représentant ou son substitut désigné par l'ensemble des employés non-syndiqués de chaque corporation et d'un représentant ou son substitut du personnel cadre de chaque corporation;
  - de trois (3) représentants du personnel retraité participant aux régimes d'assurances collectives désignés par les associations de retraités des corporations instituées par la *Loi sur l'Université du Québec* (L.R.Q., c. U-1) ou régies par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la *Loi sur l'Université du Québec* ainsi que de toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec, à l'exclusion des entreprises sous-traitantes.
  - d'un (1) représentant de la corporation de l'Université du Québec qui agit à titre de secrétaire du comité.
- b) Le mandat des représentants des assurés est de deux (2) années et peut être renouvelé.

**24.05 Le mandat de ce comité est :**

- d'examiner les régimes en vigueur et de les apprécier en vue de leur renouvellement;
- de préparer les cahiers de charges nécessaires et de procéder aux appels d'offres, le cas échéant;
- de faire des recommandations à l'Assemblée des gouverneurs quant au choix des assureurs, à la durée des contrats et à leur contenu, à l'exception de toute modification substantielle;
- de s'assurer que les nouveaux membres du comité soient informés des dispositions des régimes et du fonctionnement du comité;
- de préparer, à l'usage des participants, une description écrite des régimes en vigueur.

24.06 Les décisions du comité réseau sur les assurances collectives sont prises à double majorité : la majorité des personnes présentes représentant les corporations participantes et une majorité qualifiée des personnes présentes représentant les assurés, majorité qualifiée établie comme suit : la moitié ou plus des personnes représentant les assurés procure au moins une majorité des deux tiers ( $\frac{2}{3}$ ) des assurés dont les représentants sont présents.

24.07 Le comité réseau des assurances peut créer tout groupe technique ou comité de travail qu'il juge opportun de mettre sur pied pour assurer son bon fonctionnement et il s'adjoint un actuaire-conseil ou toute autre personne-ressource de son choix dont les services pourraient être nécessaires.

24.08 L'École assume, pour sa représentation et celle de ses employés, les coûts de fonctionnement du comité réseau des assurances et de tout groupe technique ou comité de travail créé en vertu de la clause 24.07. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes mentionnées à la clause 24.06 ainsi que le salaire et les frais de déplacement et de séjour des représentants mentionnés à la clause 24.04, paragraphe a), ou de leur substitut.

24.09 L'École s'engage à remettre, sur demande, un document attestant de la participation du professeur aux régimes d'assurances collectives.

24.10 L'École dépose à l'Association une copie des contrats et avenants régissant les régimes d'assurances collectives auxquels participent les professeurs ainsi que les amendements qui y sont apportés.

24.11 Lorsque des ristournes ou des surplus d'expérience sont déclarés dans le cadre de l'un ou l'autre des régimes d'assurances collectives, la table réseau de négociation en matière d'assurances et de retraite peut les retenir en vue de constituer une réserve pour couvrir une hausse éventuelle des primes ou pour être utilisée sous forme de congé de primes. À défaut d'entente, ces sommes ne peuvent s'accumuler plus de trente-six (36) mois et doivent être placées à court terme pour générer des intérêts. Après un tel délai, elles doivent être utilisées sous forme de congé de primes ou être redistribuées, y incluant les intérêts que ces sommes auront générés, dans une proportion de 50 % - 50 % entre les employeurs et les employés sans référence au régime qui les a générées.

L'École et l'Association s'engagent à faire les démarches nécessaires pour faire disparaître les éléments discriminatoires, s'il en est, des polices d'assurances actuelles concernant les restrictions liées à la grossesse.

L'École n'est pas réputée manquer à son engagement de payer 50 % des coûts des régimes pour la seule raison qu'elle ne contribue pas pour un montant équivalent à celui d'un employé qui a refusé ou cessé d'adhérer à la garantie d'assurance-accident-maladie conformément aux mécanismes d'adhésion prévus à la police d'assurance.

Advenant des modifications aux législations et réglementations en matière fiscale rendant inapplicable le régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables, les dispositions nécessaires seront prises par l'employeur pour rétablir le régime d'assurance-salaire en vigueur avant l'implantation dudit régime.

Dans une telle éventualité, les nouveaux bénéficiaires acquis dans les autres régimes et financés à même la réduction de primes occasionnée par la mise en vigueur du régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables devront faire l'objet d'étude et de recommandation par les membres du comité réseau sur les assurances collectives.

- 24.12 a) Les parties, à la demande de l'une ou de l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la convention les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application d'une modification à l'un ou l'autre de ces régimes qui aurait fait l'objet des ratifications exigées par la loi où les règlements en vigueur.
- b) L'École et l'Association s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se réunit à la demande des représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les articles de la convention collective traitant des assurances collectives et toute modification substantielle aux régimes et couvertures d'assurances collectives, le tout sous réserve de l'approbation de chacun des syndicats et des conseils d'administration des établissements de l'Université du Québec et de l'Assemblée des gouverneurs.
- 24.13 L'École et l'Association conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative aux régimes d'assurances collectives qui pourraient intervenir au cours de la durée de la convention.
- 24.14 Les présentes dispositions n'ont d'effet que dans la mesure où elles font l'objet d'une entente entre toutes les corporations du réseau de l'Université du Québec et de tous les syndicats et associations concernés par de tels amendements à leur convention collective ou protocole respectif.

## Article 25 : Régime de retraite

- 25.01 a) L'École s'engage à maintenir le régime de retraite de l'Université du Québec, auquel elle contribuera. Le régime s'applique à l'ensemble des professeurs de l'École rétroactivement à la date de leur entrée en service, conformément aux dispositions du régime.
- b) L'École et l'Association s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se réunit à la demande de ses représentants syndicaux ou patronaux. Cette table a le mandat de négocier les articles de la convention collective traitant du régime de retraite et de toute question relative aux dispositions réglementaires du régime de retraite de l'Université du Québec.

La table réseau de négociation peut demander au comité de retraite de mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite.

Toute modification négociée à la table réseau de négociation devra recevoir l'approbation de l'Assemblée des gouverneurs.

- c) Advenant que l'Assemblée des gouverneurs désire modifier le règlement du Régime de retraite en vertu de l'article 22.1 du RRUQ, elle ne pourra le faire qu'après avoir sollicité un avis de la table réseau de négociation sur un projet de modification accompagné de toutes les informations pertinentes au projet, lequel avis doit être fourni dans les cent vingt (120) jours de la demande.

Les membres de la table de négociation s'engagent à acheminer conjointement au comité de retraite les demandes d'études pour calculer le coût et les impacts des options identifiées par l'une ou l'autre des parties sur les participantes et participants, l'Université et la situation financière du Régime afin de mener à terme les négociations, en tenant compte :

- a) du principe de parité dans le financement et le partage de risque;
- b) des lois et règlements fiscaux applicables;
- c) de la pérennité du Régime et de santé financière.

Lorsqu'il y a entente, la table réseau de négociation formule à l'Assemblée des gouverneurs un avis sur les modifications à apporter.

Lorsqu'il y a désaccord, chacune des parties formule son avis à l'Assemblée des gouverneurs sur les modifications à apporter.

Après avoir reçu le ou les avis de la table réseau de négociation, l'Assemblée des gouverneurs procède selon l'une ou l'autre des façons suivantes :

- a) En conformité avec l'avis de la table, s'il est conjoint, elle apporte alors les modifications en découlant au Règlement;
- b) Si la table a choisi d'émettre des avis séparés, en retenant les éléments communs dans ces avis, s'il en est, elle apporte les modifications en découlant au Règlement.

En considérant les éléments retenus par les deux parties à la table, le comité de retraite fixe la cotisation requise eu égard aux exigences légales sur recommandation de l'actuaire si cette cotisation n'a pas fait l'objet des éléments communs à la table.

Si nécessaire, l'Assemblée des gouverneurs demande un nouvel avis à l'actuaire sur les autres modifications qui pourraient être apportées. Cet avis sera soumis à la table pour qu'elle convienne des mesures à retenir. La table devra convenir des mesures qui permettent de répondre à la demande initiale de l'Assemblée des gouverneurs dans un délai de soixante (60) jours.

Dans tous les cas, la parité dans le taux de cotisation devra être maintenue.

- d) Aux fins de l'application du mécanisme prévu à l'article 23.8 du Règlement du RRUQ, l'Université s'engage à prendre les dispositions pour que l'Assemblée des gouverneurs donne effet aux recommandations de la table réseau de négociation et du comité de retraite quant au versement de l'indexation ou à l'amélioration de la retraite anticipée, tel que prévu par le régime. À cet égard, l'Université s'engage à transmettre aux instances appropriées un avis favorable en ce sens.
- 25.02 Le professeur qui participait au régime de retraite des fonctionnaires (RRF), au régime de retraite des enseignantes, enseignants (RRE), au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou au régime de retraite de certains enseignants (RRCE) doit continuer d'y participer suivant les dispositions de ces régimes.
- 25.03 Les contributions de l'École et du professeur sont celles qui sont prévues aux divers régimes en vigueur.
- 25.04 L'École ne peut mettre un professeur à la retraite en raison de l'âge, à moins d'avoir obtenu son accord et qu'il soit admissible à la retraite selon les dispositions du régime auquel il participe.
- De plus, nonobstant les autres dispositions de la convention collective et sous réserve des dispositions des régimes de retraite, un professeur qui a atteint l'âge normal de la retraite tel que défini au régime de retraite auquel il participe peut se voir accorder par l'École un contrat d'une durée différente de la durée normale des contrats d'embauche prévus à la convention collective.
- 25.05 L'École dépose à l'Association copie des règlements régissant le régime de retraite de l'Université du Québec ainsi que des amendements qui y sont apportés.
- 25.06 Un état annuel de participation au régime est fourni à chaque professeur qui y adhère.
- 25.07 Sous réserve des articles 21 et 22 de l'annexe 6-B du règlement général numéro 6 de l'Université du Québec, l'École s'engage à maintenir un comité de retraite dont le mandat est d'administrer le régime des rentes établi en vertu de l'article 17, paragraphe b) de la Loi de l'Université du Québec.

Le comité de retraite est composé d'un représentant de chaque corporation ou entreprise couverte par la définition des mots « université », « établissement » et « autre » au sens des définitions contenues à l'annexe 6-B et d'un représentant des employés de chaque corporation incluse dans la définition des mots « université », « établissement » et « autre », telle que définie à l'annexe 6-B.

L'École assume, pour sa représentation et celle de ses employés, le coût de leur participation au comité de retraite et à tout groupe technique ou comité de travail créé par le comité de retraite. Ce coût comprend les frais de libération et les frais de déplacement et de séjour des représentants.

- 25.08 L'École transmet à l'Association copie des convocations, ordres du jour, documents déposés et procès-verbaux du comité de retraite, sauf les sujets discutés à huis clos, dès que ceux-ci parviennent aux membres dudit comité.
- 25.09 Le comité de retraite est mandaté pour mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite qui lui seront soumis par l'Association ou l'École.
- 25.10 L'École et l'Association s'engagent à soumettre en priorité au comité de retraite la demande que le Régime des Rentes de l'Université du Québec soit modifié afin qu'il soit possible de prendre sa retraite à compter de l'âge de soixante (60) ans quel que soit le nombre d'années de service sous réserve d'une réduction correspondante de ses prestations, s'il y a lieu. De plus, l'École et l'Association s'engagent à appuyer toute recommandation du comité de retraite en ce sens.
- 25.11 L'École doit solliciter une candidature de l'Association pour représenter les participants au comité de retraite de l'Université du Québec.
- 25.12 Les parties, à la demande de l'une ou de l'autre, conviennent de se rencontrer, en temps opportun, dans le but d'apporter à la présente convention les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application de nouvelles dispositions touchant le régime de retraite et ayant reçu les approbations et ratifications exigées par la loi et les règlements en vigueur.
- 25.13 L'École et l'Association conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative au régime de retraite qui pourrait intervenir au cours de la durée de la convention.

## **Article 26 : Avantages divers**

### **26.01 Frais de déplacement**

Tout déplacement effectué à la demande de l'École est remboursé selon les normes et politiques des frais de déplacement en vigueur à l'École. La direction de l'École s'engage à consulter annuellement l'Association pour la mise à jour desdites politiques.

### **26.02 Locaux**

- a) Les professeurs disposent d'un local individuel dont ils auront la clé, muni d'un système de climatisation ou d'une fenêtre et comprenant l'équipement usuel, en particulier un classeur, un téléphone, des étagères et les services usuels.

Afin d'assurer la confidentialité de tout document, aucun accès à ce local n'est autorisé sans l'accord du professeur sauf pour ce qui est des mesures normales d'entretien et de sécurité matérielle.

Dans le cadre de la planification et des aménagements des espaces, des modifications d'affectation des espaces qui en découlent et des priorités identifiées par les directions de l'École et les services, l'École convient de tenir compte, dans le respect des normes gouvernementales prévues à cet effet, des besoins d'espace reliés aux activités de recherche et de création des professeurs et de leurs activités d'encadrement des travaux d'étudiants de cycles supérieurs.

- b) L'École s'engage à fournir aux professeurs des lieux de réunion selon la politique et la procédure de réservation des locaux en vigueur à l'École.
- c) L'École continue de fournir, dans la mesure où les ressources dont elle dispose le permettent, les locaux, appareillages, matériaux et services techniques appropriés à la réalisation de travaux pratiques ou de séances de laboratoire liés aux activités d'enseignement des professeurs.

Dans le cas de la recherche ou de la création subventionnée, l'École, dans la mesure où les ressources humaines, physiques et financières dont elle dispose le permettent, respecte les conditions générales qui régissent l'octroi des crédits de recherche par les organismes subventionneurs.

L'École et l'Association conviennent de rechercher la solution des problèmes relatifs à l'application des dispositions prévues aux deux (2) paragraphes précédents.

- d) Les locaux des professeurs leur seront accessibles sans discontinuité, compte tenu des règlements d'accès.

### 26.03 **Stationnement**

Dans la mesure du possible et selon le nombre de places de stationnement dont profite l'École, celle-ci met à la disposition des professeurs des espaces de stationnement pour leur automobile pour lesquels l'École charge les frais nécessaires à l'autofinancement de ces espaces.

### 26.04 **Utilisation des services**

Un professeur ne peut normalement utiliser pour des fins de consultation ou d'activités professionnelles extérieures les services, le personnel, l'équipement ou les bureaux de l'École, à moins d'avoir obtenu son autorisation expresse.

### 26.05 **Utilisation du nom de l'École**

Personne ne peut utiliser le nom de l'École à moins d'y être autorisé par le règlement adopté par le conseil d'administration sur l'identification visuelle et l'utilisation du nom de l'École.

## **Article 27 : Traitement**

27.01 Les catégories de l'échelle correspondent aux rangs universitaires :

- Catégorie I - assistant
- Catégorie II - adjoint
- Catégorie III - agrégé
- Catégorie IV - titulaire

### **27.02 Majoration des salaires et de l'échelle salariale**

Les taux et échelles de salaires sont majorés de 5 % au 1<sup>er</sup> avril 2008. Ce pourcentage inclut le 2 % accordé en conformité avec les paramètres salariaux appliqués par le gouvernement aux employés du secteur public et parapublic à cette même date.

Les taux et échelles de salaires sont majorés de 4 % au 1<sup>er</sup> avril 2009. Ce pourcentage inclut le 2 % accordé en conformité avec les paramètres salariaux appliqués par le gouvernement aux employés du secteur public et parapublic à cette même date.

Les taux et échelles de salaires sont majorés de 1,2 % au 1<sup>er</sup> juin 2009.

Les taux et échelles de salaires sont majorés au 1<sup>er</sup> avril 2010 en conformité avec les paramètres salariaux appliqués par le gouvernement aux employés du secteur public et parapublic.

Les taux et échelles de salaires sont majorés de 2,5 % au 1<sup>er</sup> juin 2010.

Les taux et échelles de salaires sont majorés au 1<sup>er</sup> avril 2011 en conformité avec les paramètres salariaux appliqués par le gouvernement aux employés du secteur public et parapublic.

Les taux et échelles de salaires sont majorés de 2,5 % au 1<sup>er</sup> juin 2011.

Les taux et échelles de salaires sont reproduits à l'annexe IV.

### **27.03 Professeurs hors-taux**

Le professeur dont le salaire le jour précédant la date de majoration est supérieur à celui qui est déterminé par son classement dans l'échelle salariale reçoit un montant obtenu en multipliant son salaire de base (à l'exclusion de toute prime ou de tout montant forfaitaire) par le pourcentage déterminé en 27.02. Ce montant lui est versé sous forme forfaitaire pour la partie de son traitement qui continue d'être hors-taux et est réparti sur vingt-six (26) paiements.

#### 27.04 Règles de calcul des années d'expérience

Le nombre d'années d'expérience est calculé pour tous les professeurs selon les règles suivantes :

1. Aucune expérience n'est retenue avant l'obtention du premier diplôme de 1<sup>er</sup> cycle, sauf dans le cas prévu à la clause 27.07, paragraphe 3).
2. Chaque année d'expérience d'enseignement précollégial ou collégial, d'enseignement ou de recherche universitaire, d'activités professionnelles reliées au travail compte comme une année d'expérience aux fins de cet article.
3. Les années passées aux études en vue de l'obtention d'un diplôme de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> cycle sont considérées comme années d'expérience aux fins de cet article selon la comptabilisation suivante :
  - pour le professeur qui détient une maîtrise ou un diplôme de 2<sup>e</sup> cycle, la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années d'expérience;
  - pour le professeur qui a complété une scolarité de Ph. D. ou de doctorat de 3<sup>e</sup> cycle, la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années d'expérience;
  - pour le professeur qui détient un Ph. D. ou un doctorat de 3<sup>e</sup> cycle, un maximum de cinq (5) années d'expérience (incluant les années allouées pour le 2<sup>e</sup> cycle et la scolarité de doctorat).

Cependant, si durant une ou plusieurs de ces cinq (5) années, le professeur a acquis de l'expérience telle que définie à la clause 27.04 paragraphe 2, on lui reconnaît également cette année ou ces années.

4. L'expérience d'une même année ne peut être comptée deux (2) fois.
5. L'arrondissement du nombre d'années d'expérience se fera à l'entier supérieur ou inférieur selon que la partie fractionnaire est supérieure ou égale à 0,5, ou qu'elle est inférieure à 0,5.
6. L'établissement de l'équivalence de diplôme n'est en aucun temps et d'aucune manière sujet à la procédure normale de grief.

Dans le cas où une équivalence de diplôme est contestée par un professeur, un arbitre choisi par l'Association et l'École sera appelé à statuer sur cette équivalence. La décision est définitive et sans appel.

Une fois la décision rendue, le salaire du professeur doit être modifié, s'il y a lieu, conformément à l'échelle salariale prévue à la présente convention.

7. Les frais inhérents à l'arbitrage prévu à la présente clause sont partagés également entre les parties.

#### **27.05 Règles d'intégration du nouveau professeur dans l'échelle salariale**

- a) Intégration du nouveau professeur qui ne détient pas de diplôme de 3<sup>e</sup> cycle ou de Ph. D. à l'un des cinq (5) échelons de la catégorie I, puis à l'un des seize (16) échelons de la catégorie II correspondant au nombre total des années d'expérience comptabilisées selon la clause 27.04.
- b) Intégration du professeur qui détient un diplôme de 3<sup>e</sup> cycle ou de Ph. D. à l'un des cinq (5) échelons de la catégorie I, puis à l'un des neuf (9) premiers échelons de la catégorie II, puis à l'échelon de la catégorie III correspondant au nombre total des années d'expérience comptabilisées selon la clause 27.04.
- c) Le professeur, sur recommandation de l'Assemblée professorale, peut également être intégré à la catégorie IV, à l'échelon correspondant au nombre total des années d'expérience comptabilisées selon la clause 27.04, lorsque cette personne détient déjà, dans un autre établissement d'enseignement supérieur et de recherche, un statut de professeur titulaire ou un statut équivalent.

#### **27.06 Classement et salaire du professeur en place à la signature de la convention collective**

1. Le professeur en place au moment de la signature de la convention collective conserve le classement qui lui était attribué à cette date.
2. Par la suite, le professeur progresse au rythme d'un (1) échelon par année selon les règles de progression définies à la clause 27.07, ou passe d'une catégorie à une autre selon les dispositions de la clause 27.08.

#### **27.07 Règles de progression à l'intérieur des catégories**

1. L'avancement d'un échelon correspond à une année complète d'expérience universitaire. À titre exceptionnel, un avancement d'un échelon additionnel peut être donné si les réalisations du professeur sont supérieures à ce qui avait été prévu dans le plan annuel de travail. À titre exceptionnel également, un avancement d'échelon peut ne pas être accordé si les réalisations du professeur sont nettement inférieures aux engagements convenus au plan annuel de travail.
2. L'avancement d'échelon est accordé le 1<sup>er</sup> juin de chaque année par le directeur de l'enseignement et de la recherche sur acceptation par ce dernier, du rapport annuel d'activité pour l'année précédente et du plan annuel de travail, si le dernier échelon de la catégorie a été atteint ou qu'une des règles de passage d'une catégorie à l'autre prévue à la clause 27.08 s'applique, à moins que les paramètres établis à la clause 27.02 ne stipulent le contraire.
3. Le professeur qui remet à la Direction de l'enseignement et de la recherche une attestation officielle (ou à défaut un affidavit) d'une scolarité nouvellement acquise est reclassé dans le mois suivant la réception dudit document par le directeur de l'enseignement et de la recherche.

4. Malgré toute disposition contraire et sauf dans les cas de promotion (article 27), aucun avancement d'échelon n'est consenti pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 1983 et l'échelon ainsi perdu ne peut en aucun cas être récupéré par le professeur tant qu'il demeure à l'emploi de l'École.
5. De plus, les mois compris entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon.
6. Les dispositions précédentes n'ont pas pour effet de modifier la date d'avancement d'échelon pour un professeur pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.

#### 27.08 Règle de passage d'une catégorie à l'autre

1. Les passages suivants sont automatiques :
  - a) Du 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie I au 1<sup>er</sup> échelon de la catégorie II pour tous les professeurs.
  - b) Du 9<sup>e</sup> échelon de la catégorie II au 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie III pour le détenteur d'un diplôme de 3<sup>e</sup> cycle ou de Ph. D.
  - c) Le professeur qui a atteint ou dépassé l'échelon 9 de la catégorie II et qui détient la permanence passe à l'échelon de la catégorie III dont le salaire est égal ou immédiatement supérieur au salaire qu'il obtiendrait dans la catégorie II après l'avancement d'échelon prévu à la clause 27.07.
2. Les passages suivants sont non automatiques :
  - a) Le professeur qui a franchi le 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie II est admissible à la catégorie III, à laquelle il accède sur promotion et de la façon suivante :
    - du 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie II au 1<sup>er</sup> échelon de la catégorie III;
    - du 6<sup>e</sup> échelon de la catégorie II au 2<sup>e</sup> échelon de la catégorie III et ainsi de suite.
  - b) Le professeur qui a franchi le 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie III est admissible à la catégorie IV à laquelle il accède sur promotion et de la façon suivante :
    - du 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie III au 1<sup>er</sup> échelon de la catégorie IV;
    - du 6<sup>e</sup> échelon de la catégorie III au 2<sup>e</sup> échelon de la catégorie IV et ainsi de suite.

### **Primes individuelles**

- 27.09 En plus du salaire, le traitement professeur peut comporter une prime individuelle établie conformément aux clauses 27.10 à 27.14.
- 27.10 La prime de marché à l'embauche est une somme d'argent, déterminée lors de l'embauche d'un professeur, et payée en sus du salaire. Elle permet à l'École de s'assurer les services de personnes qui subissent une forte attraction pécuniaire d'autres employeurs.
- 27.11 La prime de marché en cours d'emploi ou prime de rétention est déterminée et payée à professeur permanent pour une période déterminée en sus du salaire. Elle permet à l'École de garder à son service des professeurs qui subissent une forte attraction venant d'autres universités ou d'autres organismes de recherche assimilés aux universités.
- 27.12 La prime individuelle versée à un professeur ne peut être supérieure à 30 % de son salaire.
- 27.13 L'École transmet chaque année à l'Association la liste des professeurs touchant une prime de marché à l'embauche ou une prime de marché en cours d'emploi ou prime de rétention ainsi que le montant de cette prime.
- 27.14 Les parties conviennent de confier au comité des relations de travail le mandat de définir les critères d'application des primes individuelles.

**Article 28 : Santé et sécurité au travail**

28.01 L'École et l'Association collaborent au maintien des meilleures conditions possible 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.

**28.02 Conditions dangereuses**

Un professeur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il 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. Le professeur 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'il exerce.

28.03 L'École et l'Association conviennent de travailler à ce que les locaux d'enseignement et de recherche satisfassent aux normes énoncées par les organismes gouvernementaux reconnus.

## **Article 29 : Brevets d'invention**

### **29.01 Définitions et dispositions générales**

Une invention brevetable est une réalisation, un procédé, une machine ou une fabrication ou composition de matières, ou un perfectionnement quelconque de l'un de ceux-ci, présentant un caractère de nouveauté.

Le brevet est une concession du gouvernement du Canada donnant au détenteur le droit d'empêcher d'autres personnes de fabriquer, d'employer ou de vendre son invention à l'intérieur du Canada.

Un brevet a une durée de vingt (20) ans à compter de la date du dépôt de la demande au Canada et n'est pas renouvelable. Après l'expiration, le détenteur ne possède aucun droit d'exclusivité sur l'invention et quiconque peut alors utiliser l'invention, dans la mesure où il ne viole pas d'autres brevets.

La demande de brevet doit être déposée en deçà d'un (1) an de la connaissance publique de l'invention.

L'inventeur peut céder en tout ou en partie les droits relatifs à son brevet ou à sa demande de brevet.

L'École ne détient la propriété de l'invention que s'il a embauché l'auteur expressément pour la produire, ou si l'auteur lui cède ses droits.

- 29.02
1. Les inventions qui, de l'opinion de l'inventeur, sont susceptibles d'être brevetées, sont déclarées.
  2. L'École, dans les quarante-cinq (45) jours suivant la réception de la déclaration d'invention, exerce son droit d'option sur l'invention.
  3. Si l'École n'exerce pas son option dans les quarante-cinq (45) jours, l'inventeur pourra disposer de son invention comme bon lui semble.
  4. Si, au terme des vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de déclaration de l'invention, le Comité des brevets et inventions conclut que l'École n'a pas entrepris des démarches raisonnables visant la valorisation de l'invention, l'inventeur sera libre de procéder lui-même et pour son propre bénéfice à la valorisation de son invention sans obligation de rembourser à l'École les coûts encourus jusqu'à la date de l'avis.
  5. L'École renonce à tout intérêt dans une invention, un savoir-faire, un dessin, un logiciel ou un développement réalisé sans l'aide des ressources humaines, physiques ou financières de l'École. Le salaire et les conditions d'emploi ne sont pas considérés comme de l'aide dans le sens de cet article.

6. Les droits relatifs à une invention, un savoir-faire, un dessin, un logiciel ou un développement réalisé dans le cadre d'une convention de collaboration, d'un contrat de recherche ou à partir d'une autre source extérieure de financement, sont déterminés par les dispositions à cet effet de la convention de collaboration, du contrat ou des conditions rattachées à ce financement extérieur.
7. Nonobstant le paragraphe 3, l'École peut utiliser sans frais l'invention, le savoir-faire, le dessin, le logiciel ou un développement réalisé par ses chercheurs pour ses propres fins d'enseignement et de recherche.
8. L'École assume tous les frais relatifs à l'obtention du brevet, notamment les frais relatifs à l'étude d'antériorité et du caractère brevetable de l'invention, au dépôt des demandes de brevet auprès des organismes compétents, aux contrats de vente des brevets, de l'invention, du savoir-faire, du dessin, du logiciel ou du développement et à l'octroi d'une licence d'exploitation de l'invention, du savoir-faire, du dessin, du logiciel ou du développement.
9. L'École supportera tous les frais encourus quant à toute poursuite, réclamation, demande ou action de quelque nature que ce soit dirigée contre l'École ou les inventeurs en rapport avec l'exploitation du brevet, de l'invention, du savoir-faire, du dessin, du logiciel ou du développement visé par la présente politique.
10. L'École verse à l'inventeur 50 % des revenus nets perçus par l'École en raison de la vente, de l'octroi de licence ou autres droits d'exploitation d'un brevet issu d'une invention, d'un savoir-faire, d'un dessin, d'un logiciel ou d'un développement. Dans ce cas, les revenus nets sont obtenus en soustrayant des revenus perçus par l'École, les dépenses prouvables reliées à la protection et à la valorisation de l'invention.
11. Les paiements des sommes d'argent mentionnées au paragraphe 10 sont effectués par l'École dans les trente (30) jours de la réception des revenus extérieurs par l'École.

## **Article 30 : Retraite anticipée**

### **30.01 Définition**

La retraite anticipée est le départ volontaire à la retraite d'un professeur avant l'âge normal de la retraite prévu aux différents régimes de retraite.

30.02 Le professeur qui est âgé de cinquante-huit (58) à soixante-sept (67) ans et qui a au moins dix (10) ans de service à l'Université du Québec peut se prévaloir du présent programme de retraite anticipée.

### **Date de la retraite**

30.03 Le professeur qui souhaite se prévaloir du programme de retraite anticipée doit en informer le directeur de l'enseignement et de la recherche avant le 1<sup>er</sup> juin de l'année où il désire prendre une telle retraite.

30.04 La retraite anticipée débute un 1<sup>er</sup> septembre, 1<sup>er</sup> janvier ou 1<sup>er</sup> juin postérieur à la date à laquelle le professeur atteint l'âge de 58 ans et antérieur à la date à laquelle il atteint l'âge de 68 ans.

### **30.05 Mécanismes**

Le professeur qui désire se prévaloir du programme de retraite anticipée choisit l'une des modalités exclusives suivantes:

a) Dans le cas où la retraite anticipée implique pour le professeur une perte actuarielle, l'École verse à cette personne le montant forfaitaire nécessaire pour corriger et compenser la réduction actuarielle.

Le montant forfaitaire versé au professeur en vertu du paragraphe précédent ne peut cependant être supérieur à 100 % du salaire annuel du professeur en vigueur au moment de son départ à la retraite.

ou

b) L'École verse au professeur une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant :

- 100 % du traitement s'il est âgé de 58 à 63 ans;
- 80 % du traitement s'il est âgé de 64ans;
- 60 % du traitement s'il est âgé de 65 ans;
- 40 % du traitement s'il est âgé de 66 ans;
- 20 % du traitement s'il est âgé de 67 ans;

ou

- c) Le professeur prend une retraite graduelle sur une période de deux (2), trois (3) ou quatre (4) années dont il stipule le terme au moment de la demande. La retraite graduelle doit se terminer au plus tard à 67 ans.

Lors d'une retraite graduelle sur une période de deux (2) ou de trois (3) années, à partir de la date du début de la retraite graduelle, le professeur assume 50 % de la tâche annuelle normale telle que définie à la convention collective pour chacune des années de sa retraite graduelle. Dans le cas d'une retraite graduelle sur une période de trois (3) années, cette demi-tâche peut être modulée en 75 %, 50 % et 25 % de la tâche régulière.

Dans le cas d'une retraite graduelle sur une période de quatre (4) années, le professeur dispose de l'équivalent de la réduction de la tâche annuelle normale d'une retraite graduelle de trois (3) années étalée sur quatre (4) années.

Le directeur de l'enseignement et de la recherche et le professeur conviennent de la répartition de la tâche du professeur pour la période de la retraite graduelle.

Pendant la période de la retraite graduelle, les conditions de travail prévues à la convention collective demeurent inchangées. La contribution du professeur et celle de l'École aux régimes de rentes et d'assurances collectives sont maintenues aux taux qui prévalaient avant le début de la retraite graduelle.

#### **30.06 Remplacement du professeur**

Le poste laissé vacant par le professeur qui a opté par une retraite anticipée est assujéti au Plan de recrutement de professeurs.

## **Article 31 : Équipement informatique**

### **31.01 Équipement informatique**

L'École s'engage à assurer le plus rapidement possible la mise à la disposition de chaque professeur de l'équipement informatique nécessaire à son travail, en l'occurrence un ordinateur personnel remplacé au maximum tous les cinq (5) ans et les logiciels de base, à leur offrir gratuitement la formation et le soutien technique nécessaires ainsi que le branchement au réseau Internet dans les bureaux de l'École.

Les parties examineront les modalités de l'entrée en vigueur de cet engagement en tenant compte de l'état actuel du parc d'ordinateurs en possession des professeurs en place et des nouvelles embauches.

### **31.02 Protection de la confidentialité**

Les parties conviennent de discuter des moyens pouvant être mis en œuvre pour assurer la plus grande confidentialité possible à l'information contenue dans les ordinateurs des professeurs dans les bureaux de l'École et à la transmission de cette information par les moyens électroniques.

## **ANNEXES**

## Annexe I Activités d'enseignement de deuxième et de troisième cycles visées par la clause 11.12

Nonobstant le nombre de crédits officiels reconnus aux programmes adoptés par l'École pour chacune des activités suivantes, les parties s'entendent qu'aux fins de la clause 11.12, la valeur desdits crédits est celle indiquée entre parenthèses dans la liste ci-dessous.

Titre de l'activité	Nombre de crédits
ENP7198 Projet d'intervention	12 crédits
ENP7171 Séminaire de lecture	6 crédits (3 crédits x 2)
ENP7174 Stage d'immersion	6 crédits
ENP7173 Séminaire de préparation au stage de recherche-observation	3 crédits
ENP7169 Stage de recherche-observation	3 crédits
ENP7968 Stage/travail dirigé	6 crédits (12 crédits x 0,5)
ENP9125 Lectures dirigées en théorie des organisations et management public	6 crédits (3 crédits x 2)
ENP9327 Lectures dirigées en analyse et management des politiques publiques	6 crédits (3 crédits x 2)
Toute autre activité d'enseignement qui se donne exceptionnellement sur une base individuelle, notamment ENP7904 Atelier d'intégration, ENP7905 Séminaire d'intégration en management public et ENP7906 Séminaire d'intégration en management international.	

Dans le but de maintenir la qualité de l'encadrement offert aux étudiants, les parties conviennent que les activités d'enseignement qui seront créées durant les années couvertes par la présente convention et qui nécessiteront un encadrement de la nature de celui requis par les activités énumérées ci-haut font également partie de la présente annexe.

**Annexe II Ratios pour l'octroi des dégrèvements d'enseignement visés par la clause 11.14**

Lieux d'enseignement	Ports d'attache		
	Québec	Montréal	Gatineau
Québec	N-A	3 - 1	3 - 1
Montréal	3 - 1	N-A	3 - 1
Gatineau	3 - 1	3 - 1	N-A
Saguenay	2 - 1	3 - 1	3-1
Trois-Rivières	4 - 1	4 - 1	2-1

Le tableau ci-haut indique le nombre de cours que doit donner un professeur à l'extérieur de son port d'attache pour avoir droit à un dégrèvement d'enseignement au sens de la clause 11.14 de la présente convention. Par exemple, un professeur dont le port d'attache est Gatineau a droit à un dégrèvement d'un cours de trois (3) crédits après avoir enseigné trois (3) cours à Montréal ou à Québec. De même, un professeur dont le port d'attache est à Montréal ou Québec a droit à un dégrèvement d'un cours de trois (3) crédits après avoir enseigné quatre (4) cours à Trois-Rivières, etc.

Dans le cas où un professeur donne deux (2) cours au même endroit dans le même trimestre, il aura droit à un dégrèvement si les cours sont en continu et à deux (2) dans les autres cas.

## **Annexe III Normes et critères d'évaluation des professeurs en vue du passage aux catégories III et IV adoptés par le conseil d'administration**

**LE 23 OCTOBRE 1992**

### **RÉFÉRENCE AUX CLAUSES 14.02 ET 14.03**

#### **A. NORMES ET CRITÈRES D'ÉVALUATION EN VUE DU PASSAGE À LA CATÉGORIE III**

Le protocole accorde une prépondérance aux tâches « essentielles » (enseignement, encadrement des étudiants, recherche et publications) pour le passage à la catégorie III. Le groupe de travail propose de préciser qu'une faiblesse marquée dans une ou plusieurs de ces tâches est donc suffisante pour justifier un refus.

Au chapitre des tâches « complémentaires » (administration académique, service public et rayonnement, service à la collectivité universitaire), le protocole les considère comme des éléments d'appréciation additionnels. Le groupe de travail propose de préciser qu'une appréciation exceptionnelle permet de bonifier le dossier sans toutefois compenser une faiblesse marquée dans des tâches « essentielles ».

Pour chacune des tâches, la norme d'évaluation et les critères de mesure qui serviront de guide à l'appréciation du dossier d'un candidat à la catégorie III, sont présentés ci-dessous.

#### **L'ENSEIGNEMENT ET L'ENCADREMENT DES ÉTUDIANTS**

##### **Norme**

Le professeur doit avoir montré de façon continue sa capacité à fournir un enseignement de qualité et avoir ainsi permis l'acquisition de connaissances. De plus, le professeur doit manifester un intérêt réel pour les activités pédagogiques, ce qui implique l'innovation et l'introduction d'applications dans ses enseignements. Le professeur devra offrir aux étudiants un encadrement suffisant.

##### **Critères**

Dans l'ordre décroissant d'importance :

- a) l'enseignement donné par le professeur dans le cadre des programmes d'études ou de perfectionnement :
  - sa disponibilité aux étudiants en dehors des heures de cours;
  - la production de matériel impliquant des applications et le renouvellement du matériel pédagogique;
- b) l'encadrement des étudiants pour leur projet d'intervention, mémoire de maîtrise, thèse de doctorat, projet de stage ainsi que l'encadrement des étudiants inscrits à des programmes courts;

- c) la contribution du professeur à la création de cours, à l'évolution des contenus de cours et à la préparation des plans de cours de même que la variété des cours enseignés et la variété des formes et des programmes dans lesquels ils s'insèrent.

Dans tous les cas, on doit chercher à fonder l'évaluation sur les bases les plus objectives possible. L'évaluation de l'enseignement donné en classe doit s'appuyer sur une variété de sources d'information, notamment l'appréciation des étudiants, celle des collègues lorsque cela est possible et celle du directeur de l'enseignement et de la recherche ou de son adjoint aux études. L'évaluation de la qualité de l'encadrement offert aux étudiants par le professeur doit tenir compte du nombre d'étudiants dirigés dans le cadre de projets d'intervention, de stages, de mémoires ou de thèses. Il faudra tenir compte également des réussites de ces étudiants. L'évaluation de la contribution à la création de cours et à leur évolution devra s'appuyer sur les plans de cours produits par le professeur.

## **LA RECHERCHE ET LES PUBLICATIONS**

### **Norme**

Le professeur devra être actif en recherche d'une façon continue et, par ailleurs, il devra être clair que les produits de cette recherche devront contribuer au développement de la connaissance et de la compréhension du domaine qui lui est propre. Ces contributions seront d'autant plus intéressantes qu'elles seront originales et utiles au développement des pratiques de gestion.

La recherche est la poursuite d'activités intellectuelles contribuant à l'avancement des connaissances notamment par :

- a) la réalisation de travaux de nature fondamentale permettant la progression des connaissances;
- b) l'application originale et experte de savoirs déjà constitués;
- c) l'analyse originale et experte d'une situation concrète particulière en vue de poser un diagnostic et de proposer des solutions appropriées telles les études de cas;
- d) la production d'une synthèse originale d'un ensemble de connaissances déjà constituées.

### **Critères**

La recherche est attestée par des documents ou des publications disponibles pour fins d'évaluation et accessibles à la communauté universitaire. Ces documents et publications comprennent, entre autres, des articles dans des revues avec comité de lecture, des livres ou parties de livres, des rapports de recherche, des rapports de recherche commanditée, des rapports d'expertise, la publication d'études de cas. Les pièces soumises par le candidat doivent majoritairement être des articles, des livres ou parties de livres et des rapports de recherche.

D'un point de vue qualitatif, tout document ou publication soumis doit permettre une évaluation au plan conceptuel, méthodologique et professionnel. Les principaux critères d'évaluation de ces publications sont la rigueur de la pensée, la valeur de la contribution compte tenu de la complexité du sujet, le lien entre le travail de recherche et les différents volets de la mission de l'École.

Sont également reconnus, la direction de groupes de recherche, la participation à titre de chercheur associé (cochercheur) à des groupes de recherche, les stages à des fins de recherche appliquée dans des organismes ainsi que les indicateurs de l'activité de recherche tels que l'obtention de subventions, les communications lors de congrès, colloques, etc. et les prix et les distinctions de recherche.

## **L'ADMINISTRATION ACADÉMIQUE**

### **Norme**

La valeur de la contribution du professeur dans l'administration académique constitue un apport au dossier du candidat pour l'obtention du passage à la catégorie III. Cependant, cette tâche ne peut compenser une faiblesse marquée sur le plan des fonctions d'enseignement, d'encadrement des étudiants et de recherche.

### **Critères**

L'administration académique est une tâche complémentaire qui doit être évaluée, tant qualitativement que quantitativement. Le protocole, à la clause 5.05, inclut l'ensemble des activités :

- a) de participation administrative à la direction de l'enseignement et de la recherche;
- b) de coordination des projets d'intervention;
- c) de coordination des stages;
- d) de coordination des voyages d'études;
- e) de coordination d'un ou de programmes d'enseignement;
- f) de participation administrative à la direction de projets de coopération internationale;
- g) de toutes autres activités de même nature confiées à un professeur.

## **LE SERVICE PUBLIC ET LE RAYONNEMENT**

### **Norme**

La valeur de la contribution du professeur au service public et au rayonnement constitue un apport au dossier du candidat pour l'obtention du passage à la catégorie III. Cependant, cette tâche ne peut compenser une faiblesse marquée

sur le plan des fonctions d'enseignement, d'encadrement des étudiants et de recherche.

### **Critères**

Le service public et de rayonnement est une tâche complémentaire qui doit être évaluée, tant qualitativement que quantitativement. Le protocole, à la clause 5.06, inclut l'ensemble des activités suivantes :

- a) la participation active à des congrès, colloques et rencontres universitaires ou professionnelles;
- b) les prises de position publiques dans le champ de compétence du professeur;
- c) l'organisation d'activités prévues en a);
- d) l'acceptation de responsabilités spécifiques dans des associations professionnelles principalement liées à l'administration publique;
- e) l'appartenance à divers organismes poursuivant des fins d'intérêt public.

## **LE SERVICE À LA COLLECTIVITÉ UNIVERSITAIRE**

### **Norme**

La valeur de la contribution du professeur au service à la collectivité universitaire est reconnue dans l'analyse du dossier du candidat pour l'obtention du passage à la catégorie III.

### **Critères**

Le service à la collectivité universitaire est une tâche complémentaire qui doit être évaluée, tant qualitativement que quantitativement. Le protocole, à la clause 5.07, prévoit les activités suivantes :

- a) la participation à l'administration de l'École, incluant la participation au conseil d'administration, à la commission des études ainsi qu'aux comités et groupes de travail établis par ces organismes;
- b) la participation à l'organisation, au développement et à l'administration des autres constituantes de l'Université du Québec ainsi que des organismes du réseau;
- c) la participation aux activités de l'Association, soit comme membre de l'exécutif ou comme membre du comité prévu pour le renouvellement du protocole d'entente;
- d) la participation à des organismes et à des comités universitaires.

## **B. NORMES ET CRITÈRES D'ÉVALUATION EN VUE DU PASSAGE À LA CATÉGORIE IV**

Le passage à la catégorie IV constitue la reconnaissance d'un professeur qui s'est distingué par une contribution remarquable à son domaine. Le candidat à la catégorie IV doit démontrer qu'il a non seulement maintenu ses contributions aux fonctions professorales au niveau exigible pour la catégorie III, mais que l'évolution de sa carrière lui permet de se distinguer dans l'exercice des fonctions d'enseignement et d'encadrement des étudiants ainsi que de recherche et publications. Le professeur doit ainsi faire preuve d'excellence dans l'une de ces fonctions essentielles et apporter une contribution significative dans l'autre. Il doit de plus démontrer une contribution substantielle à l'une des fonctions complémentaires; elle ne pourra cependant suppléer aux exigences relatives aux fonctions essentielles d'enseignement et d'encadrement des étudiants ou de recherche et publications.

Le dossier d'évaluation doit normalement porter sur la période qui s'est écoulée depuis le passage à la catégorie III ou depuis l'obtention de sa permanence, si la catégorie III est obtenue par passage automatique. Exceptionnellement, le candidat peut faire valoir ses contributions antérieures. Si tel est le cas, le candidat doit l'indiquer dans son dossier de présentation et joindre une lettre de justification.

Après l'obtention de la permanence ou de la promotion à la catégorie III et à moins d'une production exceptionnelle au plan des contributions à l'avancement et à la diffusion des connaissances, le professeur doit confirmer dans le temps les réalisations qui lui donneront accès à la catégorie IV.

En somme, l'accession à la catégorie IV confirme que le candidat à la promotion est un professeur accompli qui se distingue de façon remarquable dans l'exercice de ses fonctions et qui est reconnu comme tel par ses pairs. Pour chacune des fonctions du professeur, la norme d'évaluation et les critères de mesure qui serviront de guide à l'appréciation du dossier d'un candidat à la catégorie IV, sont présentés ci-dessous.

### **L'ENSEIGNEMENT ET L'ENCADREMENT DES ÉTUDIANTS**

#### **Norme**

Le professeur doit faire la preuve par ses enseignements d'une maîtrise de son champ de spécialisation et d'une capacité de susciter l'intérêt des étudiants. Ce dernier élément inclut des qualités évidentes à encadrer les étudiants.

#### **Critères**

Dans l'ordre décroissant d'importance :

- a) l'enseignement donné par le professeur dans le cadre des programmes d'études ou de perfectionnement :
  - sa disponibilité aux étudiants en dehors des heures de cours;
  - la production de matériel impliquant des applications et le renouvellement du matériel pédagogique;

- b) l'encadrement des étudiants pour leur projet d'intervention, leur mémoire de maîtrise, leur projet de stage ainsi que l'encadrement des étudiants inscrits à des programmes courts;
- c) la contribution du professeur à la création de cours, à l'évolution des contenus de cours et à la préparation des plans de cours de même que la variété des cours enseignés et la variété des formes et des programmes dans lesquels ils s'insèrent.

Dans tous les cas, on doit chercher à fonder l'évaluation sur les bases les plus objectives possible. L'évaluation de l'enseignement donné en classe doit s'appuyer sur une variété de sources d'information, notamment l'appréciation des étudiants, celle des collègues lorsque cela est possible et celle du directeur de l'enseignement et de la recherche ou de son adjoint aux études. L'évaluation de la qualité de l'encadrement offert aux étudiants par le professeur doit tenir compte du nombre d'étudiants dirigés dans le cadre de projets d'intervention, de stages, de mémoires ou de thèses. Il faudra tenir compte également des réussites de ces étudiants. L'évaluation de la contribution à la création de cours et à leur évolution devra s'appuyer sur les plans de cours produits par le professeur.

## **LA RECHERCHE ET LES PUBLICATIONS**

### **Norme**

Le professeur doit faire la preuve d'une activité de recherche qui a permis une reconnaissance dans le milieu scientifique par l'ampleur et la qualité de ses contributions.

La recherche est la poursuite d'activités intellectuelles visant à contribuer à l'avancement des connaissances notamment par :

- a) la réalisation de travaux de nature fondamentale permettant la progression des connaissances;
- b) l'application originale et experte de savoirs déjà constitués;
- c) l'analyse originale et experte d'une situation concrète particulière en vue de poser un diagnostic et de proposer des solutions appropriées telles les analyses de cas;
- d) la production d'une synthèse originale d'un ensemble de connaissances déjà constituées.

### **Critères**

La recherche est attestée par des documents ou des publications disponibles pour fins d'évaluation et accessibles à la communauté universitaire. Ces documents et publications comprennent, entre autres, des articles dans des revues avec comité de lecture, des livres ou parties de livres, des rapports de recherche, des rapports de recherche commanditée, des rapports d'expertise, la publication d'études de

cas. Les pièces soumises par le candidat doivent majoritairement être des articles, des livres ou parties de livres, des rapports de recherche.

D'un point de vue qualitatif, tout document ou publication soumis doit permettre une évaluation au plan conceptuel, méthodologique et professionnel. Les principaux critères d'évaluation de ces publications sont la rigueur de la pensée, la valeur de la contribution compte tenu de la complexité du sujet, le lien entre le travail de recherche et les missions de l'École. Parmi les documents soumis, certains doivent être reconnus comme des publications scientifiques de prestige ou présenter une originalité confirmée.

Sont également reconnus, la direction de groupes de recherche, la participation à titre de chercheur associé (cochercheur) à des groupes de recherche, les stages à des fins de recherche appliquée dans des organismes ainsi que les indicateurs de l'activité de recherche tels que l'obtention de subventions, les communications lors de congrès, colloques, etc. et les prix et les distinctions de recherche.

## **L'ADMINISTRATION ACADÉMIQUE**

### **Norme**

La valeur de la contribution du professeur dans l'administration académique constitue un apport au dossier du candidat pour l'obtention du passage à la catégorie IV.

### **Critères**

L'administration académique est une tâche qui doit être évaluée, tant qualitativement que quantitativement. Le protocole, à la clause 5.05, inclut l'ensemble des activités :

- a) de participation administrative à la direction de l'enseignement et de la recherche;
- b) de coordination des projets d'intervention;
- c) de coordination des stages;
- d) de coordination des voyages d'études;
- e) de coordination d'un ou de programmes d'enseignement;
- f) de participation administrative à la direction de projets de coopération internationale;
- g) de toutes autres activités de même nature confiées à un professeur.

## LE SERVICE PUBLIC ET LE RAYONNEMENT

### Norme

La valeur de la contribution du professeur au service public et au rayonnement de l'École par des activités reconnues autant par le milieu scientifique que professionnel constitue un apport au dossier du candidat pour l'obtention du passage à la catégorie IV.

### Critères

La fonction de service public et le rayonnement représente une tâche qui doit être évaluée, tant qualitativement que quantitativement. Le protocole, à la clause 5.06, prévoit les activités suivantes :

- a) la participation active à des congrès, colloques et rencontres universitaires ou professionnelles;
- b) les prises de position publiques dans le champ de compétence du professeur;
- c) l'organisation d'activités prévues en a);
- d) l'acceptation de responsabilités spécifiques dans des associations professionnelles principalement liées à l'administration publique;
- e) l'appartenance à divers organismes poursuivant des fins d'intérêt public.

## LE SERVICE À LA COLLECTIVITÉ UNIVERSITAIRE

### Norme

La valeur de la contribution du professeur au service à la collectivité universitaire est reconnue dans l'analyse du dossier du candidat pour l'obtention du passage à la catégorie IV.

### Critères

Le service à la collectivité universitaire est une tâche qui doit être évaluée, tant qualitativement que quantitativement. Le protocole, à la clause 5.07, prévoit les activités suivantes :

- a) la participation à l'administration de l'École, incluant la participation au conseil d'administration, à la commission des études ainsi qu'aux comités et groupes de travail établis par ces organismes;
- b) la participation à l'organisation, au développement et à l'administration des autres constituantes de l'Université du Québec ainsi que des organismes du réseau;
- c) la participation aux activités de l'Association, soit comme membre de l'exécutif ou comme membre du comité prévu pour le renouvellement du protocole d'entente;
- d) la participation à des organismes et à des comités universitaires.

## **Annexe IV Politique sur la propriété intellectuelle adoptée par la commission des études le 19 mai 1995 ratifiée par le conseil d'administration le 2 juin 1995**

### **RÉFÉRENCE À L'ARTICLE 18**

#### **1. PRÉAMBULE**

Comme institution dont le mandat « a pour objet l'enseignement universitaire et la recherche en administration publique et, plus particulièrement, la formation et le perfectionnement d'administrateurs publics », l'ENAP doit offrir des conditions propices à la création intellectuelle et à la diffusion des connaissances.

L'exercice de la mission et le développement d'une institution universitaire repose essentiellement sur les activités réalisées par son personnel d'enseignement et de recherche. La finalité de cette mission exige d'accorder une place prépondérante, dans l'ensemble de ses préoccupations aux étudiants et, dans le cas particulier de l'ENAP, aux administrateurs publics inscrits à ses programmes d'études ou activités de perfectionnement.

Tout en respectant la liberté de pensée, l'École doit fournir un environnement académique et administratif qui facilite la création intellectuelle et reconnaisse les apports respectifs des auteurs dans la production d'une œuvre.

L'École adhère aux principes reconnus en milieu universitaire sur la propriété intellectuelle et souscrit, pour l'ensemble de ses activités d'enseignement et de recherche, aux droits et obligations inhérents à la Loi sur le droit d'auteur.

La diversité des activités d'une institution universitaire demande que l'application de la Loi sur le droit d'auteur soit complétée et explicitée par des principes et des règles qui considèrent la particularité des fonctions exercées et des objectifs poursuivis dans le développement et la diffusion des connaissances. En ce sens, la politique actuelle dépasse la stricte application du droit d'auteur et privilégie une approche plus large qui se fonde sur la notion de propriété intellectuelle.

Dans ce contexte, la politique adoptée par le conseil d'administration le 11 juin 1981 exige une révision, compte tenu de l'évolution de la législation et des pratiques relatives à la propriété intellectuelle en milieu universitaire.

#### **2. OBJECTIFS**

La présente politique sur la propriété intellectuelle a pour objectifs de :

- Stimuler la création et la publication dans un environnement qui permette à un auteur de se voir reconnaître la propriété intellectuelle d'une œuvre;
- Reconnaître les contributions des auteurs à la conception, la production et la diffusion du matériel d'enseignement et de recherche préparé par les ressources de l'École;

- Généraliser et faciliter l'application à l'ENAP des principes généraux de la Loi sur le droit d'auteur.

### 3. DÉFINITIONS<sup>3</sup>

Dans la présente politique, les termes suivants rappellent les dispositions de la Loi sur le droit d'auteur et signifiant :

La Loi sur le droit d'auteur (L.R.C. 1985, chap. C-42, modifiée par L.R. 1988, chap. 15) du gouvernement fédéral.

#### 3.1. Droit d'auteur

Droit exclusif de produire ou de reproduire une œuvre, une partie importante de celle-ci, sous une forme matérielle quelconque, d'exécuter ou de représenter ou, s'il s'agit d'une conférence, de débiter, en public, et si l'œuvre n'est pas publiée, de publier l'œuvre ou une partie importante de celle-ci.

#### 3.2. Droits moraux

Droit de l'auteur d'une œuvre à l'intégrité de cette œuvre y compris le droit d'en revendiquer la création et le droit à l'anonymat.

Les droits moraux sont incessibles; ils sont toutefois susceptibles de renonciation, en tout ou en partie.

#### 3.3. Œuvre

Au sens de la Loi sur le droit d'auteur, toute production originale littéraire, artistique, musicale, chorégraphique, cinématographique, dramatique et autre mentionnée par la Loi, comprenant le titre lorsque celui-ci est original et distinctif.

#### 3.4. Œuvre littéraire

Sont assimilés à une œuvre littéraire, les tableaux, les compilations, les traductions et les programmes d'ordinateur.

#### 3.5. Œuvre créée en collaboration

Une œuvre créée en collaboration est une œuvre exécutée par la collaboration de deux ou plusieurs auteurs, et dans laquelle la part créée par l'un n'est pas distincte de celle créée par l'autre ou les autres.

---

<sup>3</sup> Plusieurs des définitions de cette section sont inspirées du volume « Loi sur le droit 1993 : texte annoté », de Normand Tamaro publié par les Éditions Carwell.

### **3.6. Œuvre exécutée dans l'exercice d'un emploi**

Lorsque l'auteur est employé par une autre personne en vertu d'un contrat de louage de service ou d'apprentissage, et que l'œuvre est exécutée dans l'exercice de cet emploi, l'employeur est, à moins de stipulation contraire, le premier titulaire du droit d'auteur.

### **3.7. Utilisation équitable d'une œuvre**

L'utilisation équitable d'une œuvre pour des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé destiné aux journaux ne constitue pas une violation au droit d'auteur.

### **3.8. Conférence**

Une conférence est incluse dans la catégorie des œuvres littéraires. Sont assimilés à une conférence les allocutions et les discours.

### **3.9. Recueils**

Les recueils sont les encyclopédies, les dictionnaires, les annuaires ou les œuvres analogues, les journaux, les revues, les magazines ou les autres publications périodiques et toute œuvre composée, en parties distinctes, par différents auteurs ou dans laquelle sont incorporés des œuvres ou parties d'œuvres d'auteurs différents.

### **3.10. Violation du droit d'auteur**

Est considéré comme ayant porté atteinte au droit d'auteur sur une œuvre quiconque, sans le consentement du titulaire de ce droit, exécute un acte qu'en vertu de la Loi sur le droit d'auteur seul ce titulaire a la faculté d'exécuter.

### **3.11. Violation des droits moraux**

Constitue une violation des droits moraux de l'auteur sur son œuvre tout fait, acte ou omission, non autorisé et contraire à ceux-ci.

## **4. PRINCIPES GÉNÉRAUX**

### **4.1. Propriété de l'œuvre**

En règle générale, l'auteur d'une œuvre est le propriétaire du droit d'auteur sur cette œuvre lorsque celle-ci est créée de sa propre initiative et que l'apport matériel de l'École est limité aux moyens qui, de façon générale, sont accessibles à tous et n'ont pas été spécifiquement fournis pour la création de l'œuvre.

#### **4.2. Protocole et convention**

En conformité avec la clause 18.01 de la convention collective des professeures et professeurs de l'École nationale d'administration publique et de la clause 16.01 de la convention collective des conseillers en administration publique de l'École nationale d'administration publique, les droits d'auteur découlant de publications par un professeur ou un conseiller sont la propriété pleine et entière de ce dernier, sauf le droit de l'École de se rembourser de certains frais extraordinaires assumés par elle et faisant partie d'une entente particulière.

#### **4.3. Titulaire du droit d'auteur**

Selon la loi canadienne sur le droit d'auteur, « l'employeur est, à moins de stipulation contraire, le premier titulaire du droit d'auteur ». En milieu universitaire, la tradition reconnue dans les dispositions des conventions collectives sur cette question constitue une stipulation contraire au sens de la loi canadienne sur le droit d'auteur. Ainsi, un professeur ou un conseiller qui produit une œuvre, de sa propre initiative, conserve la propriété du droit d'auteur sur l'œuvre.

#### **4.4. Conditions liées à la propriété du droit d'auteur**

L'ENAP demeure propriétaire du droit d'auteur sur une œuvre lorsque l'institution en assume la charge et que cette œuvre découle d'une demande ou d'un mandat spécifique à l'égard d'un employé. L'École demeure également propriétaire du droit d'auteur lorsque l'exécution d'une œuvre fait l'objet d'une commande spécifique de l'École dans la charge d'un professeur ou conseiller.

Les documents intitulés « Droit d'auteur relatif à l'utilisation des textes et du matériel didactique préparés par les professeurs » et « Droit d'auteur relatif à l'utilisation des textes et du matériel didactique préparés par les conseillers en administration publique » qui découlent respectivement des articles 16.02 du Protocole des professeurs et de la Convention collective des conseillers en administration publique précisent l'exercice du droit d'auteur selon les types de documents, les conditions de leur réalisation et les circonstances de leur utilisation. Ces documents sont parties inhérentes à la présente politique et sont présentés en annexe.

#### **4.5. Ressources externes**

L'École est le premier titulaire du droit d'auteur sur les œuvres conçues par des ressources externes embauchées par l'ENAP dans le cadre d'un mandat précis.

#### **4.6. Documents administratifs**

De même, l'ENAP est le premier titulaire du droit d'auteur dans le cas des documents administratifs réalisés dans le cadre des fonctions d'un employé de l'École.

#### **4.7. Entente particulière**

Lorsque l'ENAP et l'auteur investissent conjointement dans la réalisation d'une œuvre, l'appartenance des droits est précisée clairement par une entente écrite au préalable.

#### **4.8. Support de l'œuvre**

Pour faire l'objet de la protection du droit d'auteur, une œuvre doit être consignée sur un support tangible, généralement un document écrit ou du matériel imprimé. Par exemple, une idée, si elle n'a pas été fixée sur un support quelconque, document écrit, logiciel, film ou autre, ne peut être protégée par le droit d'auteur.

### **5. PARTICULARITÉS**

#### **5.1. Matériel didactique**

On entend par « matériel didactique » tout document qui sert à l'enseignement d'une matière et qui est distribué aux étudiants. Ces documents demeurent la propriété du créateur. S'il s'agit d'une méthode particulière d'enseignement, le texte est protégé par le droit d'auteur, mais non la méthode elle-même.

#### **5.2. Notes de cours**

Les notes de cours sont des documents relativement élaborés, réalisés par un professeur à l'intention des étudiants. Ces notes développent la matière d'un cours donné selon une approche pédagogique précise. Les notes de cours peuvent constituer une œuvre originale et bénéficier de la protection du droit d'auteur; en règle générale, l'auteur de ces notes est le titulaire du droit d'auteur.

#### **5.3. Recueils de texte**

Un recueil de textes est la compilation d'œuvres protégées par le droit d'auteur faisant partie d'un même document. Si le recueil de textes nécessite la reproduction d'œuvres protégées par le droit d'auteur, l'autorisation écrite de reproduction doit être obtenue au préalable.

#### **5.4. Cahiers du participant**

Le cahier du participant est une œuvre originale conçue par un enseignant à l'intention d'un groupe de participants à une session de perfectionnement et bénéficiant de la protection du droit d'auteur. Si l'élaboration du cahier du participant nécessite la reproduction, la traduction ou l'adaptation d'une œuvre protégée par le droit d'auteur, l'autorisation écrite doit être obtenue au préalable.

### **5.5. Documents administratifs**

On entend par « documents administratifs » tout document qui sert à la gestion, au fonctionnement et à la bonne marche de l'École. Tout document administratif produit par un employé de l'École dans l'exercice de ses fonctions est la propriété de l'ENAP.

### **5.6. Émissions télévisées**

À moins d'une entente particulière établie avant le début des travaux de réalisation, l'ENAP est propriétaire du droit d'auteur sur toute œuvre produite ou réalisée sous la responsabilité du Service des communications.

### **5.7. Fonds documentaire**

Un fonds documentaire comprend la documentation, les résultats de recherche, les spécimens, les artefacts et les collections ou les banques de données. Le droit d'auteur appartient au chercheur.

### **5.8. Logiciels**

Un logiciel ou un programme d'ordinateur représente une œuvre au sens de la Loi sur le droit d'auteur, peu importe le type de support dans lequel le programme est incorporé. Toute reproduction totale ou partielle de quelque matériel relié à l'informatique peut contrevenir à la Loi sur le droit d'auteur.

### **5.9. Travaux d'étudiants**

Le droit d'auteur sur les travaux répondant aux exigences d'une activité pédagogique d'un des programmes d'études de l'École appartient à l'étudiant qui a réalisé le travail.

En ce qui concerne le rapport d'intervention, le rapport de stage/travail dirigé ou le mémoire, le document déposé en vue de l'obtention du diplôme de maîtrise en administration publique est généralement un document public.

Cependant, l'auteur d'un mémoire, d'un rapport de stage/travail dirigé ou d'un rapport d'intervention peut demander la confidentialité de son œuvre pendant une année, renouvelable sur demande seulement. À moins que l'auteur ne fasse connaître son désir de maintenir la confidentialité, le document devient public.

Lorsqu'il est public, le rapport d'intervention, le rapport de stage/travail dirigé ou le mémoire fait l'objet d'un dépôt aux bibliothèques de l'École et devient susceptible de prêt entre les bibliothèques, de mention dans les bibliographies ou les répertoires de projets d'intervention ou de mémoires.

### **5.10. Traduction et adaptation**

Le droit d'auteur sur une œuvre comprend les droits de traduction; en conséquence, tout requérant désirant traduire une œuvre, doit obtenir l'autorisation du titulaire du droit d'auteur.

## **6. DISPOSITIONS SPÉCIALES**

Les dispositions spéciales touchent principalement l'arbitrage entre l'École et un membre de son personnel concernant un droit d'auteur.

### **6.1. Arbitrage**

Tout différend entre l'École et un membre de son personnel sur l'application de la présente politique peut faire l'objet d'arbitrage. Ce différend est réglé devant un comité d'arbitrage constitué de trois personnes : un représentant de l'École, un représentant de l'employé et un président choisi par les deux premiers.

### **6.2. Dépôts**

Le créateur d'une œuvre éditée et publiée par l'ENAP devra fournir cinq exemplaires : quatre pour le dépôt légal et une pour les archives de l'École. Le créateur doit aussi fournir deux exemplaires pour le dépôt des bibliothèques de l'École.

## **7. RESPONSABILITÉ**

La responsabilité de l'application de la Loi sur le droit d'auteur revient aux instances de l'École et à ses officiers. Comme institution, l'ENAP doit mettre en œuvre les moyens pour contrer la reproduction illicite de documents protégés par le droit d'auteur.

Il appartient à la personne responsable de la conception de vérifier si tout le contenu d'une œuvre peut être considéré comme original, si tous les extraits reproduits ont obtenu une licence de reproduction ou s'il s'agit d'une reproduction déguisée. La personne responsable de la conception d'une œuvre a donc la responsabilité du respect du droit d'auteur.

### **7.1. Approbation**

Le conseil d'administration de l'ENAP est responsable de l'approbation de la présente politique.

### **7.2. Application**

Le secrétaire général voit au respect du droit d'auteur, diffuse l'information relative aux changements dans la loi et affiche certaines modalités concernant les limites permises.

Il vise les clauses types des contrats d'embauche ou autres ententes et contrats de service relativement au droit d'auteur.

Il effectue ou voit à ce que soit effectué l'enregistrement du droit d'auteur à l'ENAP.

### **7.3. Demandes de licences ou de cessions**

L'utilisateur est responsable de la demande de licences ou de cessions du droit d'auteur. Le Secrétariat général peut lui faciliter la démarche et le conseiller sur la façon de procéder. Des formulaires à cet effet sont disponibles au Secrétariat général.

## **Annexe V Régime de congé à traitement différé référence à la clause 23.13**

### **1. But du régime**

Le régime de congé à traitement différé a pour objectif de permettre à un professeur de bénéficier d'une période de congé rémunéré. Cependant, le régime n'a pas pour but de permettre au professeur de différer de l'impôt ou de bénéficier de prestations au moment de la retraite.

### **2. Définitions**

Le régime de congé à traitement différé a pour effet de permettre à un professeur de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé à traitement différé.

Le congé à traitement différé est celui dont la période de congé se situe après toute la période de contribution.

### **3. Nature du régime**

Le régime de congé à traitement différé comporte d'une part une période de contribution du professeur et, d'autre part, une période de congé.

### **4. Durée du régime**

La durée du régime peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.

La durée du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux clauses 10, 11, 12 et 13.2 et 13.4 de la présente annexe. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans.

### **5. Durée du congé**

La durée de la période de congé peut être de six (6) mois ou un (1) an et ne peut être interrompue pour quelque raison que ce soit.

Les dates de début de congé sont soit le 1<sup>er</sup> janvier, soit le 1<sup>er</sup> juin.

Le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

Pendant le congé à traitement différé, le professeur est assujéti aux dispositions de l'article « Congé sans solde », excepté pour ce qui est prévu au présent article.

### **6. Conditions d'obtention**

**6.1.** Le professeur peut bénéficier du régime de congé à traitement différé selon les dispositions prévues au présent article après entente avec l'École et sous réserve d'une recommandation favorable de l'Assemblée professorale.

L'École ou l'Assemblée professorale ne peuvent refuser sans motif raisonnable.

**6.2.** Pour être admissible à un régime de congé à traitement différé :

- a) le professeur doit avoir le statut de professeur régulier à temps plein;
- b) le professeur doit, au moment de l'entrée en vigueur du régime, fournir une prestation régulière de travail, sauf si ce professeur bénéficie d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé de paternité;
- c) le professeur doit avoir été à l'emploi de l'École pendant au moins cinq (5) ans.

**6.3.** Le professeur admissible qui désire obtenir un congé à traitement différé doit obtenir une recommandation favorable de l'Assemblée professorale et la joindre à sa demande écrite au directeur de l'enseignement et de la recherche. Cette demande doit indiquer la durée prévue du régime, la durée du congé de même que les dates de début et de fin de la période de congé et du régime.

**6.4.** L'obtention d'un congé à traitement différé doit faire l'objet d'un contrat, incluant les modalités du régime et les dispositions prévues au présent article, ayant pour parties le professeur et l'École.

**6.5.** Le professeur ne peut modifier la durée du régime et la durée du congé en cours d'application du régime.

**6.6.** Le professeur peut suspendre ou mettre fin au régime selon les modalités précisées au présent article.

## **7. Retour**

Au terme de la période de congé, le professeur réintègre son poste sous réserve des dispositions de la convention collective et il doit demeurer à l'emploi de l'École pour une durée au moins équivalente à sa période de congé.

## 8. Traitement

Pendant le régime, le professeur reçoit le pourcentage de son traitement régulier prévu au tableau ci-dessous au regard de la durée du régime et de la durée du congé.

Durée du régime	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
Durée du congé	Pourcentage du traitement			
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
1 an		66,67 %	75,00 %	80,00 %

Le traitement régulier sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que le professeur recevrait, pour une prestation régulière de travail, s'il ne participait pas au régime.

Au cours de la période de congé, le professeur ne peut recevoir aucune rémunération de l'École ou d'une autre personne ou société avec laquelle l'École a un lien de dépendance.

## 9. Conditions de travail

Pendant la période de contribution au régime, la prestation de travail du professeur est la même qu'il fournirait s'il ne participait pas au régime. Sous réserve des dispositions qui suivent et celles prévues au présent article, le professeur bénéficie, pendant la période de contribution, des avantages de la convention, pourvu qu'il y ait normalement droit.

### 9.1. Assurances collectives : assurances-vie, assurance-salaire et assurance-maladie

Pendant la période de contribution au régime, les cotisations aux régimes d'assurance collectives sont celles qui auraient eu cours si le professeur ne participait pas au régime.

Pendant la durée du congé, le professeur cotise aux régimes d'assurances collectives selon les dispositions de l'article « Congé sans solde ». Le cas échéant, si le professeur décide de maintenir sa participation aux régimes d'assurances pendant son congé, ses primes seront déduites à chaque paye.

### 9.2. Vacances annuelles

Pendant la période de contribution au régime, les vacances annuelles du professeur sont rémunérées au pourcentage du traitement prévu à la clause 8 de la présente annexe.

### **9.3. Ancienneté**

Pendant la durée du régime, le professeur conserve et accumule son ancienneté.

### **9.4. Traitement en maladie**

Pendant la période de contribution et aux fins de l'application de l'article 21 de la convention collective, la rémunération versée est basée sur les pourcentages prévus à la clause 8 de la présente annexe.

### **9.5. Régime de retraite**

La contribution du professeur à un régime de retraite pendant les années de contribution et durant le congé est établie selon les dispositions des régimes applicables.

### **9.6. Évaluation**

La période d'évaluation prévue à l'article 12 de la convention collective est reportée de la durée du congé différé.

## **10. Absence sans traitement**

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement du professeur, pour quelque motif que ce soit, ne peut excéder douze (12) mois.

Dans le cas où le total des absences sans traitement du professeur, pour quelque motif que ce soit, est inférieur ou égal à douze (12) mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à la clause 4 de la présente annexe.

## **11. Assurance-salaire**

Pendant la période de contribution, le régime est automatiquement suspendu pour un professeur invalide à compter de la première journée pour laquelle une prestation devient payable en vertu du régime d'assurance-salaire de l'École et dure tant qu'une telle prestation demeure payable. Toutefois, une telle suspension ne peut durer plus de deux (2) ans. Au terme de ces deux (2) années, le régime prend fin et les modalités prévues à la clause 14 de la présente annexe s'appliquent.

## **12. Congé de maternité**

Advenant un congé de maternité de vingt (20) semaines qui débute pendant la période de contribution du régime, la participation est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines. Développement et ressources humaines Canada (DRH) est alors premier payeur et l'École comble la différence pour totaliser 93 % du traitement hebdomadaire régulier et le régime est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines. Toutefois, si le congé de maternité survient avant la période de congé, la professeure peut mettre fin au régime.

Elle reçoit alors le traitement non versé (sans intérêts) ainsi que la prestation prévue pour le congé de maternité.

### **13. Autres congés**

#### **13.1. Congé d'adoption**

Pendant le congé d'adoption, le professeur maintient sa participation et est rémunéré au pourcentage du traitement prévu à la clause 8 de la présente annexe.

#### **13.2. Accident de travail**

Le professeur en congé d'accident de travail pendant la période de contribution maintient sa participation au régime et est rémunéré au pourcentage du traitement prévu à la clause 8 de la présente annexe pendant les cinquante-deux (52) premières semaines. Cependant, si le professeur est en congé d'accident de travail au moment où la période de congé doit débiter, le congé est reporté jusqu'à la date prévue pour son retour au travail. Au-delà de la période de cinquante-deux (52) semaines, le régime est automatiquement suspendu. Toutefois, une telle suspension ne peut durer plus de deux (2) ans. Au terme de ces deux (2) années, le régime prend fin et les modalités prévues à la clause 14 de la présente annexe s'appliquent.

#### **13.3. Retrait préventif de la professeure enceinte**

La professeure enceinte qui bénéficie d'un retrait préventif en vertu de la loi pendant la période de contribution maintient sa participation et est rémunérée au pourcentage prévu à la clause 8 de la présente annexe.

#### **13.4. Congé d'étude et de recherche**

Pendant la durée de la période de contribution, le professeur qui bénéficie d'un congé d'étude et de recherche voit sa participation au régime suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle de ce congé, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à la clause 4 de la présente annexe.

#### **13.5. Autres congés avec traitement**

Pendant les autres congés avec traitement non prévus au présent article, le professeur maintient sa participation et est rémunéré au pourcentage du traitement prévu à la clause 8 de la présente annexe.

### **14. Fin du régime**

Advenant le départ du professeur pour la retraite, pour cause de congédiement ou si le professeur se désiste du régime, celui-ci prend fin automatiquement et les modalités suivantes s'appliquent :

- 14.1. si le professeur n'a pas encore bénéficié de la période de congé, l'École lui rembourse, sans intérêts, la différence entre le traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime;
- 14.2. si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû au professeur s'effectue de la façon suivante : le montant total des déductions pendant la période de contribution moins les montants déjà versés au professeur durant la période de congé.

## **15. Changement de statut**

Le professeur qui voit son statut changer de temps complet à temps partiel durant sa participation au régime de congé à traitement différé doit mettre fin au régime selon la clause 14 de la présente annexe.

## Annexe VI Taux et échelles de salaires

1<sup>er</sup> avril 2008

Années d'expérience pertinente	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV			
0	01	45 684					
1	02	46 827					
2	03	47 999					
3	04	49 199					
4	05	50 428					
5		01	59 128				
6		02	60 458				
7		03	61 818				
8		04	63 208				
9		05	64 631				
10		06	66 085	01	69 477		
11		07	67 572	02	71 042		
12		08	69 092	03	72 639		
13		09	70 130	04	74 274		
14		10	71 181	05	75 944		
15		11	72 248	06	77 654	01	83 919
16		12	73 332	07	79 401	02	85 597
17		13	74 432	08	81 186	03	87 309
18		14	75 549	09	83 013	04	89 055
19		15	76 682	10	84 258	05	90 836
20		16	77 831	11	85 523	06	92 652
21				12	86 805	07	94 505
22				13	88 107	08	96 395
23				14	89 429	09	98 323
24				15	90 770	10	100 290
25				16	92 131	11	102 295
26				17	93 513	12	103 318
27				18	94 682	13	104 351
28				19	95 865	14	105 395
29				20	96 825	15	106 449
30				21	97 792	16	107 513
31				22	98 769	17	108 588
32				23	99 757	18	109 674
33				24	100 756	19	110 771
34				25	101 762	20	111 878
35						21	112 997

1<sup>er</sup> avril 2009

<b>Années d'expérience pertinente</b>	<b>Catégorie I</b>	<b>Catégorie II</b>	<b>Catégorie III</b>	<b>Catégorie IV</b>			
<b>0</b>	01	47 512					
<b>1</b>	02	48 700					
<b>2</b>	03	49 919					
<b>3</b>	04	51 167					
<b>4</b>	05	52 445					
<b>5</b>		01	61 493				
<b>6</b>		02	62 876				
<b>7</b>		03	64 290				
<b>8</b>		04	65 736				
<b>9</b>		05	67 216				
<b>10</b>		06	68 728	01	72 257		
<b>11</b>		07	70 275	02	73 884		
<b>12</b>		08	71 856	03	75 545		
<b>13</b>		09	72 935	04	77 245		
<b>14</b>		10	74 028	05	78 982		
<b>15</b>		11	75 138	06	80 760	01	87 276
<b>16</b>		12	76 265	07	82 577	02	89 021
<b>17</b>		13	77 410	08	84 433	03	90 801
<b>18</b>		14	78 570	09	86 334	04	92 617
<b>19</b>		15	79 749	10	87 629	05	94 469
<b>20</b>		16	80 945	11	88 943	06	96 358
<b>21</b>				12	90 277	07	98 285
<b>22</b>				13	91 631	08	100 251
<b>23</b>				14	93 006	09	102 256
<b>24</b>				15	94 401	10	104 301
<b>25</b>				16	95 816	11	106 387
<b>26</b>				17	97 254	12	107 451
<b>27</b>				18	98 469	13	108 525
<b>28</b>				19	99 700	14	109 611
<b>29</b>				20	100 698	15	110 707
<b>30</b>				21	101 703	16	111 813
<b>31</b>				22	102 720	17	112 931
<b>32</b>				23	103 748	18	114 060
<b>33</b>				24	104 786	19	115 202
<b>34</b>				25	105 832	20	116 353
<b>35</b>						21	117 517

1<sup>er</sup> juin 2009

<b>Années d'expérience pertinente</b>	<b>Catégorie I</b>	<b>Catégorie II</b>	<b>Catégorie III</b>	<b>Catégorie IV</b>			
<b>0</b>	01	48 082					
<b>1</b>	02	49 284					
<b>2</b>	03	50 518					
<b>3</b>	04	51 781					
<b>4</b>	05	53 075					
<b>5</b>		01	62 231				
<b>6</b>		02	63 631				
<b>7</b>		03	65 062				
<b>8</b>		04	66 525				
<b>9</b>		05	68 022				
<b>10</b>		06	69 553	01	73 124		
<b>11</b>		07	71 118	02	74 770		
<b>12</b>		08	72 718	03	76 451		
<b>13</b>		09	73 810	04	78 172		
<b>14</b>		10	74 916	05	79 930		
<b>15</b>		11	76 040	06	81 729	01	88 323
<b>16</b>		12	77 180	07	83 568	02	90 089
<b>17</b>		13	78 339	08	85 447	03	91 891
<b>18</b>		14	79 513	09	87 370	04	93 728
<b>19</b>		15	80 706	10	88 680	05	95 603
<b>20</b>		16	81 916	11	90 011	06	97 514
<b>21</b>				12	91 360	07	99 465
<b>22</b>				13	92 730	08	101 454
<b>23</b>				14	94 122	09	103 483
<b>24</b>				15	95 534	10	105 553
<b>25</b>				16	96 966	11	107 664
<b>26</b>				17	98 421	12	108 740
<b>27</b>				18	99 651	13	109 827
<b>28</b>				19	100 896	14	110 926
<b>29</b>				20	101 906	15	112 035
<b>30</b>				21	102 924	16	113 155
<b>31</b>				22	103 953	17	114 287
<b>32</b>				23	104 993	18	115 429
<b>33</b>				24	106 044	19	116 584
<b>34</b>				25	107 102	20	117 749
<b>35</b>						21	118 927

## **LETTRE D'ENTENTE**

---

**Lettre d'entente n° 1**

**Entre :** L'École nationale d'administration publique (ENAP)  
**Et :** L'Association des professeures et professeurs de l'ENAP  
**Objet :** Période de transition pour l'application de l'article 30 « Retraite anticipée »

---

**Les parties conviennent de ce qui suit :**

- 1. Le professeur régulier peut choisir, jusqu'au 23 juin 2011, l'une ou l'autre des options suivantes :**
  - a) Se prévaloir des nouvelles dispositions prévues à l'article 30 « Retraite anticipée » de la présente convention collective;**
  - b) Se prévaloir des dispositions prévues à l'article 29 « Retraite anticipée » de la convention collective 2003-2007 telles que décrites ci-après :**

**29.01 Définition**

La retraite anticipée est le départ volontaire à la retraite d'un professeur avant l'âge normal de la retraite prévu aux différents régimes de retraite.

- 29.02** Le professeur qui est âgé de cinquante-cinq à soixante-quatre (55 à 64) ans et qui a au moins dix (10) ans de service à l'Université du Québec peut se prévaloir du présent programme de retraite anticipée.

**Date de la retraite**

- 29.03** Le professeur qui souhaite se prévaloir du programme de retraite anticipée doit en informer le directeur de l'enseignement et de la recherche avant le 1<sup>er</sup> juin de l'année où il désire prendre une telle retraite.

- 29.04** La retraite anticipée débute un 1<sup>er</sup> septembre, un 1<sup>er</sup> janvier ou un 1<sup>er</sup> juin postérieur à la date à laquelle le professeur atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et antérieur à la date à laquelle il atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

## 29.05 Mécanismes

Le professeur qui désire se prévaloir du programme de retraite anticipée choisit l'une des modalités exclusives suivantes :

- a) Dans le cas où la retraite anticipée implique pour le professeur une perte actuarielle, l'École verse à cette personne le montant forfaitaire nécessaire pour corriger et compenser la réduction actuarielle.

Le montant forfaitaire versé au professeur en vertu du paragraphe précédent ne peut cependant être supérieur à 100 % du salaire annuel du professeur en vigueur au moment de son départ à la retraite.

ou

- b) L'École verse au professeur une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant :

- 100 % du traitement s'il est âgé de 55 ans à 60 ans;
- 80 % du traitement s'il est âgé de 61 ans;
- 60 % du traitement s'il est âgé de 62 ans;
- 40 % du traitement s'il est âgé de 63 ans;
- % du traitement s'il est âgé de 64 ans.

ou

- c) Le professeur prend une retraite graduelle sur une période maximale de trois (3) ans dont il stipule le terme au moment de la demande. La retraite graduelle doit se terminer au plus tard à soixante-cinq (65) ans.

À partir de la date du début de la retraite graduelle, le professeur assume 50 % de la tâche annuelle normale telle que définie à la convention collective pour chacune des trois (3) années de sa retraite graduelle.

Cette demi-tâche peut être modulée en 75 %, 50 % et 25 % de la tâche régulière, au cours des trois (3) années de la retraite graduelle.

Pendant la période de la retraite graduelle, les conditions de travail prévues à la convention collective demeurent inchangées. La contribution du professeur et celle de l'École aux régimes de rentes et d'assurances collectives sont maintenues aux taux qui prévalaient avant le début de la retraite graduelle.

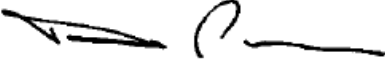
2. À compter du 23 juin 2011, le professeur régulier désirant se prévaloir d'une retraite anticipée ou graduelle sera soumis aux modalités de l'article 30 de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, le 23 juin 2009.



---

**École nationale d'administration  
publique**



---

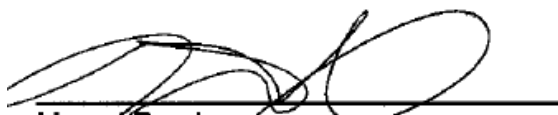
**Association des professeures et  
professeurs de l'ENAP**

**SIGNATURES**

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 23<sup>e</sup> jour de juin 2009.

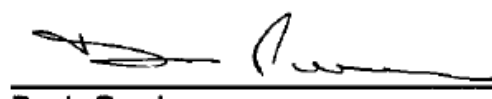
**ÉCOLE NATIONALE  
D'ADMINISTRATION PUBLIQUE**

**ASSOCIATION DES PROFESSEURES  
ET DES PROFESSEURS DE L'ÉCOLE  
NATIONALE D'ADMINISTRATION  
PUBLIQUE**



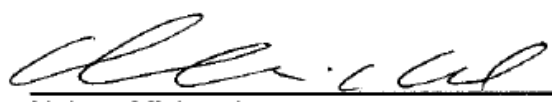
---

Marcel Proulx  
Directeur général



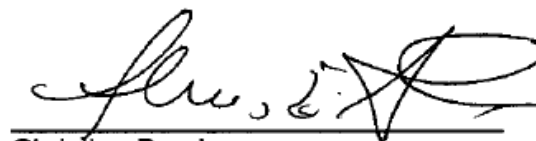
---

Denis Proulx  
Président, APPENAP



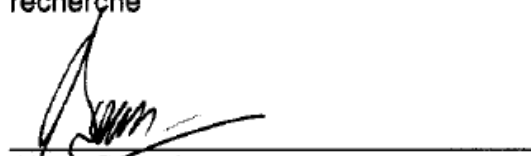
---

Nelson Michaud  
Directeur de l'enseignement et de la  
recherche



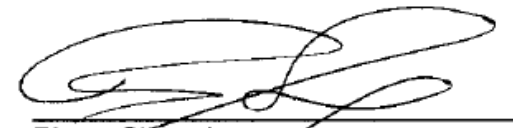
---

Christian Boudreau  
Vice-président



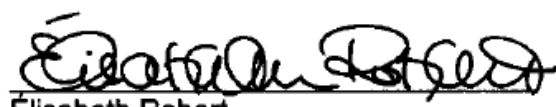
---

Pierre Beaudry  
Directeur des services administratifs et  
Secrétaire général



---

Pierre Simard  
Vice-président



---

Élisabeth Robert  
Conseillère principale en gestion des  
ressources humaines