

2021-2026

Convention collective

entre
l'École nationale
d'administration publique
et
l'Association des professeur-es
contractuel-les de l'ENAP / Alliance de
la fonction publique du Canada



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 : BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	4
ARTICLE 2 : DÉFINITIONS	5
ARTICLE 3 : DROITS DE LA DIRECTION.....	6
ARTICLE 4 : RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	7
ARTICLE 5 : PARTICIPATION AUX INSTANCES, COMITÉS PARITAIRES ET AUTRES GROUPES DE TRAVAIL	8
ARTICLE 6 : RÉGIME SYNDICAL	9
ARTICLE 7 : LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	11
ARTICLE 8 : COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	12
ARTICLE 9 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS OU DES MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE	13
ARTICLE 10 : EXIGENCES DE QUALIFICATION POUR L'ENSEIGNEMENT (EQE).....	15
ARTICLE 11 : POINTAGE	17
ARTICLE 12 : ATTRIBUTION DES COURS	19
AFFICHAGE	19
RÉSERVE.....	19
LIEUX D'ÉTUDES	20
CANDIDATURE	20
ATTRIBUTION DES COURS	20
ÉTAPES D'ATTRIBUTION.....	21
ATTRIBUTIONS SUBSÉQUENTES.....	21
ERREURS D'ATTRIBUTIONS.....	21
CONFIRMATION DES ATTRIBUTIONS	22
ARTICLE 13 : ENGAGEMENT	23
ARTICLE 14 : ANNULATION DE COURS	24
ARTICLE 15 : PROBATION ET ÉVALUATION	25
ARTICLE 16 : PERFECTIONNEMENT	26
ARTICLE 17 : CONGÉS SPÉCIAUX	27
ARTICLE 18 : CONGÉS POUR RESPONSABILITÉ PARENTALE ET FAMILIALE	28
CONGÉ POUR RESPONSABILITÉ FAMILIALE	28
CONGÉ DE MATERNITÉ.....	29
CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE	31
CONGÉ DE PATERNITÉ	31
CONGÉ PARENTAL	32
CONGÉ D'ADOPTION	32
CONDITIONS DE TRAVAIL.....	33
ARTICLE 19 : CONGÉS POUR MALADIE ET POUR LÉSIONS PROFESSIONNELLES	34
ARTICLE 20 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	35
ARTICLE 21 : VACANCES.....	36
ARTICLE 22 : RÉMUNÉRATION	37
ARTICLE 23 : RÉGIME DE RETRAITE.....	38
ARTICLE 24 : DISPOSITIONS DIVERSES	39
<i>Amélioration pédagogique</i>	<i>39</i>
<i>Frais de déplacement.....</i>	<i>39</i>
<i>Droits de propriétés intellectuelles.....</i>	<i>39</i>
<i>Collation des grades.....</i>	<i>39</i>

<i>Promotion des productions</i>	39
<i>Local de travail et de pause dans chaque lieu d'études</i>	39
<i>Liberté académique</i>	39
<i>Allocation</i>	39
<i>Encadrement de stages et de projets en organisation</i>	40
ARTICLE 25 : DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	41
ANNEXES	42
ANNEXE A : CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION	43
ANNEXE B : MODALITÉS D'ENSEIGNEMENT ET MODES D'ATTRIBUTION	46
ANNEXE C : AJUSTEMENTS SALARIAUX	48
LETTRES D'ENTENTES	49
LETTRE D'ENTENTE NO 1	50
LETTRE D'ENTENTE NO 2	51
LETTRE D'ENTENTE NO 3	52
LETTRE D'ENTENTE NO 4	53
LETTRE D'ENTENTE NO 5	54
LETTRE D'ENTENTE NO 6	55
SIGNATURES	56
SIGNATURES	57

ARTICLE 1 : BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 Les personnes salariées visées par la présente convention collective contribuent de façon importante à la mission de l'ENAP et y jouent aussi un rôle clé.
- 1.02 La convention collective a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'ENAP et l'Association.

ARTICLE 2 : DÉFINITIONS

- 2.01 Année académique : L'année académique débute au trimestre d'automne et inclut les trimestres d'automne, d'hiver et d'été suivants
- 2.02 Association ou APC-ENAP : Désigne l'Association des professeur-es contractuel-les de l'ENAP/Alliance de la Fonction publique du Canada, telle qu'elle apparaît à l'annexe A (accréditation du 12 septembre 2017).
- 2.03 ENAP : Désigne l'École nationale d'administration publique.
- 2.04 Jour ouvrable : Aux fins de calcul des délais, une journée d'opération normale de l'ENAP, du lundi au vendredi, à l'exclusion des jours fériés reconnus par la Loi sur les normes du travail, R.L.R.Q., c. N-1.1.
- 2.05 Modalité d'enseignement : désigne la méthode pédagogique utilisée pour dispenser un cours et approuvée par les instances compétentes de l'ENAP.
- 2.06 Personne salariée : Aux fins de l'application de la présente convention collective, personne salariée désigne toute personne membre de l'Association des professeur-es contractuel-les de l'ENAP/Alliance de la fonction publique du Canada ayant donné ou donnant un cours et couverte par le certificat d'accréditation.
- 2.07 Séminaire d'intégration : Activité d'intégration des connaissances du programme de la maîtrise en administration publique. Aux fins d'application de la présente convention, il est équivalent à un cours de quarante-cinq (45) heures.

ARTICLE 3 : DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 4 : RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

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

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

- 5.01 Lorsqu'une personne salariée participe, à la demande de l'ENAP, à la Commission des études et de la recherche (CER), au Comité de retraite du Régime de retraite des chargés de cours de l'Université du Québec, ou à une instance, à un comité paritaire ou à tout autre groupe de travail de nature administrative ou pédagogique, elle est rémunérée conformément à la clause 22.02 de la présente convention.
- 5.02 Les heures consacrées par les personnes représentantes de l'Association à la préparation et à la participation des rencontres du Comité paritaire de perfectionnement et du Comité des relations professionnelles sont rémunérées conformément à la clause 22.02 et déduites de la banque d'heures prévue à la clause 7.01.
- 5.03 Pour toute instance ou tout comité paritaire, l'ENAP procédera à un appel de candidatures après en avoir informé l'Association. Le choix de la personne salariée retenue sera communiqué à l'Association.

ARTICLE 6 : RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Chaque nouvelle personne salariée doit, comme condition d'embauche et de maintien de son emploi, devenir membre en règle de l'Association et signer un formulaire d'adhésion.
- 6.02 Le formulaire d'adhésion doit être signé par la personne salariée en même temps que son contrat. Le formulaire d'adhésion doit par la suite être envoyé à l'Association par l'ENAP, et ce, dans le mois suivant le début de cet emploi.
- 6.03 L'ENAP ne peut être tenue de congédier une personne salariée du seul fait que la personne n'est plus membre de l'Association.
- 6.04 L'Association informe l'ENAP par écrit du nom de ses personnes représentantes dûment autorisées et de leur fonction respective.
- 6.05 Chaque trimestre, au moment de la confirmation des attributions, l'ENAP fait parvenir à l'Association la liste des cours ainsi que le nom de la personne salariée ayant obtenu le cours.

Après le trimestre, l'ENAP fait parvenir à l'Association la liste de toutes les personnes salariées qui ont dispensé un cours au trimestre visé. Cette liste comprend :

- a. nom et prénom et matricule,
 - b. date de naissance,
 - c. adresse civique et numéro de téléphone à domicile,
 - d. adresse courriel de l'ENAP et toutes les autres adresses courriel que la personne salariée aura transmises à l'ENAP,
 - e. lieu d'études d'attache,
 - f. nombre de cours obtenus pour le trimestre en cours,
 - g. date de début et de fin de chaque cours,
 - h. taux applicable,
 - i. montant total du salaire versé pour la période visée,
 - j. montant de la cotisation syndicale perçue.
- 6.06 À chaque période de paie, l'ENAP déduit du salaire de la personne salariée toute cotisation déterminée par l'Association. Une fois par mois, la somme recueillie est transférée dans le compte bancaire de l'Association.
- 6.07 L'ENAP met gratuitement à la disposition de l'Association un local équipé de l'ameublement nécessaire : chaises, tables de travail et classeurs. L'ENAP assume les coûts d'installation et de location mensuelle d'un téléphone ainsi que le coût d'achat et d'installation d'un ordinateur. Ce local est disponible dans les locaux situés à Montréal et à Québec, selon la provenance des représentants des personnes salariées au sein de l'exécutif syndical.
- 6.08 L'ENAP permet à l'Association d'utiliser ses services habituels, tels les services de courrier interne ou de reprographie, aux taux établis pour ces services selon les normes d'utilisation en vigueur.
- 6.09 L'ENAP permet également à l'Association d'utiliser ses locaux et équipements électroniques pour tenir ses rencontres, selon les normes d'utilisation en vigueur.

- 6.10 L'Association participe à l'accueil et l'intégration des personnes salariées nouvellement embauchées.

ARTICLE 7 : LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 7.01 Le nombre total maximal d'heures de travail payé par l'ENAP pour l'ensemble des personnes salariées désignées par l'Association pour s'occuper de toute affaire syndicale est de deux cent vingt (220) heures par année, rémunérées au taux prévu à la clause 22.02.

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

- 7.02 Pour les négociations en vue du renouvellement de la convention, le nombre total maximal d'heures de travail payé par l'ENAP pour l'ensemble des personnes salariées désignées par l'Association au Comité de négociation est de deux cent cinquante (250) heures rémunérées au taux prévu à la clause 22.02.

L'année précédant la fin de la convention collective, un nombre maximal d'heures de travail payé par l'ENAP pour l'ensemble des personnes salariées désignées par l'Association est de cinquante (50) heures rémunérées au taux prévu à la clause 22.02.

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

ARTICLE 8 : COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 8.01 Les parties conviennent de maintenir un Comité des relations professionnelles formé de trois (3) personnes représentant l'Association et de trois (3) personnes représentant l'ENAP.
- 8.02 Le mandat du Comité des relations professionnelles est de discuter de tout ce qui a trait aux relations entre l'ENAP, d'une part, et l'Association et ses membres, d'autre part, y compris les griefs.
- 8.03 À chaque réunion du Comité des relations professionnelles est rédigé, par l'ENAP, un tableau de suivi. Ce dernier est approuvé à la rencontre suivante.
Le Comité des relations professionnelles doit se rencontrer au moins trois (3) fois par année.
- 8.04 À la demande d'une des deux (2) parties, des rencontres supplémentaires doivent avoir lieu dans les meilleurs délais suivant la réception d'une telle demande.
- 8.05 Le Comité des relations professionnelles adopte toutes les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.
- 8.06 Les personnes conseillères extérieures de chacune des deux (2) parties ont le droit d'assister aux rencontres du Comité des relations professionnelles.

ARTICLE 9 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS OU DES MÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE

9.01 Tout grief ou toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention est soumis et régi conformément aux dispositions du présent article.

9.02 La personne salariée ou l'Association doit soumettre son grief ou sa mécontente par courriel à la personne supérieure immédiate, avec copie à la Direction de l'enseignement et de la recherche et au Service des ressources humaines, dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance des faits ou de la date à laquelle a eu lieu l'événement qui donne lieu au grief ou à la mécontente, mais sans excéder un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief. Ce délai échu, le grief ou la mécontente est jugé irrecevable. La copie signée du grief doit suivre dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'envoi du grief par courriel. La preuve de l'envoi du grief par courriel établit la date à laquelle le grief a été soumis.

Nonobstant le paragraphe précédent, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique ou sexuel doit être soumis dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

9.03 À tout moment après le dépôt du grief, une partie peut convoquer le Comité des relations professionnelles.

9.04 Si la personne supérieure immédiate fait défaut de répondre dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief ou de la mécontente par courriel, ou si la réponse ne satisfait pas la personne salariée ou l'Association, l'Association peut, dans les soixante (60) jours ouvrables suivant la réponse de la personne supérieure immédiate ou lors de l'expiration du délai pour répondre au grief ou à la mécontente, soumettre à l'arbitrage son grief ou sa mécontente.

9.05 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, les parties peuvent, par entente écrite, modifier les délais.

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

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

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

9.07 À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, le ministère du Travail est prié par l'une ou l'autre des parties de désigner l'arbitre.

9.08 Dans le cas d'un grief, l'arbitre doit s'en tenir d'abord à la lettre, ensuite à l'esprit de la convention. Cependant, il ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention.

9.09 Dans le cas d'une mécontente, l'arbitre doit prendre en considération d'abord l'esprit de la convention, ensuite les principes de justice et d'équité et enfin les politiques de relations du travail qui se dégagent de la convention. Cependant, il n'est pas autorisé à ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention.

- 9.10 Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- a. rétablir la personne salariée concernée dans tous ses droits avec pleine compensation ;
 - b. maintenir la mesure disciplinaire ;
 - c. réduire la mesure disciplinaire imposée, soit en la changeant, soit en la diminuant, compte tenu des circonstances et de l'équité.

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

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

- 9.11 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de l'audition. Cette décision est finale et lie les parties. La décision doit être mise en vigueur dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la décision ou, s'il y a lieu, selon les stipulations de la décision.
- 9.12 Les personnes salariées appelées à témoigner à un arbitrage sont libérées sans perte de traitement pour le temps où leur présence est requise. La personne présidente de l'Association ou celle qui la remplace est libérée sans perte de traitement pour la durée de l'arbitrage.
- 9.13 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

ARTICLE 10 : EXIGENCES DE QUALIFICATION POUR L'ENSEIGNEMENT (EQE)

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

La personne salariée est limitée à huit (8) exigences de qualification pour l'enseignement au total.

Pour obtenir une nouvelle qualification, une fois la limite de huit (8) atteinte, une EQE devra être délaissée au profit de toute nouvelle qualification. La personne salariée ayant déjà huit (8) EQE, à la date de signature de la présente convention collective, peut les maintenir, mais ne peut en accumuler d'autres à moins d'en délaisser une.

Les nouvelles EQE seront prises en considération à compter de la planification annuelle suivante, qui débute au trimestre d'automne suivant.

10.02 Les exigences de qualification doivent préciser :

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

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

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

S'il y a une modification substantielle du contenu du cours ou de la fiche EQE, l'ENAP fera d'abord l'analyse des EQE des personnes salariées ayant déjà les EQE du cours modifié, si le cours est offert à l'affichage, et ce, avant le processus d'attribution annuel des cours. Cet exercice de reconnaissance n'entraîne pas de perte de droit quant aux demandes de reconnaissance de nouveaux EQE.

De plus, lors du processus annuel de demande d'EQE, l'ENAP fait l'analyse de tous les dossiers des personnes qui détiennent l'EQE du cours modifié et qui n'ont pas déjà été analysés.

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

Procédure annuelle de reconnaissance des EQE

10.06 Entre le 15 et le 31 octobre de chaque année, une personne salariée peut soumettre une demande de reconnaissance d'une EQE à l'égard des cours qu'elle souhaite enseigner.

Pour ce faire, elle doit transmettre à l'ENAP les documents pertinents à l'appui de sa demande.

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

10.08 Au plus tard le 15 décembre suivant, la personne salariée qui s'est vu refuser une reconnaissance d'une EQE peut demander que son dossier soit examiné par le Comité de révision des EQE.

Le comité de révision des EQE est composé de personnes représentantes de l'employeur incluant au moins une personne assumant les fonctions de direction de programme et de personnes représentantes de l'Association.

10.09 Le Comité prend connaissance du dossier et transmet ses recommandations à l'ENAP. À la suite de ces recommandations, le cas échéant, l'ENAP transmet une décision écrite, avant les affichages supplémentaires d'été, à la personne salariée quant à la reconnaissance ou non des EQE.

10.10 L'ENAP s'engage à relancer le processus de rédaction et d'approbation des fiches EQE manquantes. L'objectif est de déterminer le plus d'EQE dès que possible.

L'ENAP fera état de l'avancement du processus en CRP.

ARTICLE 11 : POINTAGE

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

11.02 Le pointage est établi à raison d'un (1) point par cours de 45 heures incluant les stages, lectures dirigées, projet d'intervention, projet en organisation, et ce, au prorata du nombre d'heures prévues pour le cours.

Nonobstant ce qui précède, pour les cours d'un (1) crédit le pointage est établi à 0,66 et pour les séminaires d'intégration le pointage est établi à un (1) point.

À la fin de l'année académique, l'Association informe l'ENAP du nom des membres exécutifs de l'APC-ENAP qui se verront accorder un point par année. À la fin du processus de négociation pour le renouvellement de la convention collective, l'Association informe l'ENAP du nom de ses représentants à la table des négociations qui se verront accorder un (1) point.

11.03 Le pointage demeure valide pendant une période de dix (10) trimestres suivant le dernier cours donné.

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

- a. elle démissionne volontairement ou en fait la demande par écrit à l'ENAP;
- b. elle est congédiée par l'ENAP, à moins que le congédiement n'ait été annulé par la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage;
- c. lorsque la période prévue à la clause 11.03 est expirée, sauf si elle contracte un cours pour le trimestre qui suit l'expiration de la période qui s'applique selon le cas.

Cependant sont exclues de cette clause les périodes visées à la clause 11.05.

11.05 Une personne salariée maintient et continue de cumuler son pointage dans les situations suivantes :

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

Sous réserve d'un certificat médical ou d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale, une personne salariée se voit attribuer automatiquement un pointage correspondant à la moyenne des deux années académiques précédentes jusqu'à concurrence de cinq (5) points par année.

11.06 La personne salariée peut ainsi cumuler pendant vingt-quatre (24) mois le pointage prévu à la clause précédente. Après cette période, la personne salariée conserve son pointage, mais n'en cumule plus.

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

11.08 Une personne salariée ne pourra cumuler plus de cinq (5) points par année académique.

11.09 Toute erreur relative au pointage devra être soumise et discutée au CRP avant d'établir la résolution.

ARTICLE 12 : ATTRIBUTION DES COURS

Affichage

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

Nonobstant ce qui précède, l'ENAP procédera à un appel de candidatures auprès des personnes salariées. Cependant l'ENAP se réserve le choix de la personne qui dispensera le cours.

Les cours offerts à l'international sont assujettis à la présente convention collective à l'exception des délais et périodes d'affichages.

- 12.02 Les cours de chaque trimestre sont, dans un premier temps, offerts aux professeures et professeurs réguliers.

- 12.03 Chaque année, le calendrier des affichages et des attributions principales, et subséquentes, sera transmis à l'Association pour information, après quoi il sera diffusé aux personnes salariées par courriel.

- 12.04 Les cours disponibles, selon la planification annuelle, seront diffusés au plus tard le 31 mai de chaque année.

Selon les mêmes modalités, l'ENAP affiche, au même moment, les listes suivantes : le pointage par personne salariée (version sommaire et détaillée), le pointage par personne salariée par cours, le pointage par personne salariée par lieux d'études.

- 12.05 L'affichage des cours disponibles indique, pour chaque cours :

- a. le titre du cours;
- b. le sigle et le numéro du groupe;
- c. le(s) lieu(x) où le cours est donné et le(s) lieu(x) d'études;
- d. l'horaire;
- e. la date limite pour poser sa candidature;
- f. la période au cours de laquelle se fera l'attribution.

Réserve

- 12.06 L'ENAP peut soustraire de l'affichage un nombre de cours qui ne doit pas dépasser, par année, quinze pour cent (15 %) du total des cours non attribués aux professeures et professeurs réguliers afin d'accorder des cours aux personnes suivantes :

- a. une personne de réputation, en raison de son expérience professionnelle, de ses savoirs liés à l'administration publique ou de sa contribution à l'avancement de la recherche et de l'enseignement;
- b. une personne étudiante inscrite au doctorat à l'ENAP;
- c. une personne stagiaire postdoctorale;

L'Association doit être informée des cours ainsi soustraits aux points a), b) et c).

Lieux d'études

- 12.07 Le lieu d'études d'attache est celui qui est le plus près du domicile de la personne salariée. À la demande de la personne salariée, et au maximum une fois par année académique, celle-ci peut changer de lieu d'études en donnant un avis à l'ENAP avant le 1^{er} avril. Ce changement sera effectif pour la planification annuelle suivante.
- 12.08 Pour les fins d'attribution, les lieux d'études sont Gatineau, Montréal, Québec et Saguenay. Pour tous les cours en dehors de ces lieux, l'attribution se fait avec le lieu d'études le plus près. Pour les cours offerts à Joliette, Longueuil et Drummondville, ceux-ci sont rattachés à Montréal et pour les cours offerts à Trois-Rivières, ceux-ci sont rattachés à Québec.

Candidature

- 12.09 La personne salariée qui désire obtenir un cours pour lequel elle a la compétence reconnue, ou s'est déjà vu reconnaître les EQE, doit soumettre sa candidature dans les dix (10) jours qui suivent le début de l'affichage. L'affichage doit se terminer un jour ouvrable.
- Sous réserve de l'application de la clause 12.02, ce délai est de deux (2) jours lorsqu'un cours devient disponible à la suite de l'attribution des cours et plus d'un mois avant le début du trimestre. L'affichage doit se terminer un jour ouvrable.
- 12.10 La personne salariée peut demander jusqu'à quinze (15) cours par trimestre; elle doit ordonner ses choix par priorité et indiquer le nombre maximal de cours qu'elle souhaite donner au courant de chaque trimestre.

Attribution des cours

- 12.11 L'attribution des cours en présentiel se fait par lieux d'études d'attache de la personne salariée alors que l'attribution des cours à distance ne tient pas compte du lieu d'études d'attache. Les exceptions à ces attributions sont précisées dans l'annexe B.
- Cette annexe est révisée annuellement et présentée en Comité des relations professionnelles.
- 12.12 L'ENAP s'engage à adopter un système informatique fiable pour l'attribution des cours.
- 12.13 Un formulaire en ligne sera utilisé pour postuler, copie des demandes en ligne sera transmise par courriel à l'Association et à la personne salariée.

Attributions qui tiennent compte du lieu d'études

- 12.14 Lorsque plusieurs personnes salariées satisfont aux EQE requises pour donner un cours en présentiel, celui-ci doit être offert à la personne salariée du lieu d'études ayant le pointage le plus élevé.
- À pointage égal, le cours est attribué à la personne salariée ayant donné le cours le plus souvent. Si l'égalité persiste, il y aura tirage au sort.
- 12.15 Si l'ENAP ne peut attribuer le cours aux personnes salariées du lieu d'études, elle l'attribuera selon les mêmes modalités en débutant par le lieu d'études le plus près jusqu'au lieu d'études le plus éloigné.

Attributions sans égard au lieu d'études

- 12.16 Lorsque plusieurs candidats satisfont aux exigences de qualification pour l'enseignement requises pour donner un cours, celui-ci doit être offert à la personne salariée ayant le pointage le plus élevé.

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

Étapes d'attribution

- 12.17 L'attribution des cours se fait en respectant le nombre de cours demandé selon les étapes ci-après :

Première étape :

La personne salariée qualifiée ayant obtenu le pointage le plus élevé obtient ses deux (2) premiers choix disponibles, par ordre de priorité identifiée.

À l'automne et à l'hiver, un maximum deux (2) cours lui seront attribués lors d'un (1) premier tour prévu au processus d'attribution des cours affichés. À l'été, un maximum d'un (1) cours lui sera attribué lors d'un (1) premier tour prévu au processus d'attribution des cours affichés.

Lorsqu'un cours n'est plus disponible à la suite du processus d'attribution des cours affichés, ce cours est rayé de la liste des choix des autres personnes salariées au profit de leurs choix ultérieurs.

L'ENAP procède ainsi jusqu'à ce que les personnes salariées obtiennent, le cas échéant, les deux cours permis à l'automne et à l'hiver et le cours à l'été.

Deuxième étape :

Les cours encore disponibles après l'application de la première étape seront attribués à raison d'un (1) cours par tour selon les mêmes modalités que la première étape.

Troisième étape :

Les cours encore disponibles seront attribués un seul à la fois et selon les mêmes modalités qu'aux étapes précédentes.

L'ENAP procède ainsi jusqu'à ce que tous les cours soient attribués.

Attributions subséquentes

- 12.18 Lorsque l'attribution d'un cours a lieu après la période d'affichage principale, soit les attributions subséquentes, l'ENAP prendra en compte les attributions précédentes, incluant les cours cohorte, en respectant le principe de deux (2) cours à l'automne et à l'hiver et un (1) cours à l'été.

Erreurs d'attributions

- 12.19 S'il y a des erreurs dans l'attribution des cours, l'ENAP s'engage à discuter des alternatives de réparation avec l'Association avant que toute décision soit annoncée.

Confirmation des attributions

- 12.20 L'ENAP confirme, simultanément, à l'ensemble des personnes salariées les cours qui leur sont attribuées pour l'année académique.

La personne salariée dispose de cinq (5) jours, à compter de la date d'attribution des cours, pour accepter ou refuser les cours qui lui ont été attribués. Ce délai doit se terminer un jour ouvrable. Si des cours deviennent disponibles à la suite d'un refus, l'ENAP procédera à l'attribution selon le processus et le calendrier prévus à la convention collective.

ARTICLE 13 : ENGAGEMENT

- 13.01 À la suite de la décision d'attribuer un cours en vertu de l'article 12, l'ENAP fera parvenir un contrat d'embauche aux personnes nouvellement embauchées et par la suite l'ENAP acheminera une confirmation d'attribution pour les cours obtenus.
- 13.02 Sur demande, l'ENAP remet à la personne salariée une attestation écrite indiquant, pour chaque cours donné à l'ENAP, le sigle et le titre du cours ainsi que le trimestre pendant lequel il a été donné.
- 13.03 L'ENAP remet à toutes les nouvelles personnes salariées :
- a. les coordonnées du local syndical et du local du lieu d'études d'attache;
 - b. un accès à l'intranet de l'ENAP;
 - c. sur demande, une carte d'employé;
 - d. un formulaire d'adhésion à l'APC-ENAP à cocher lors de la signature du contrat;
 - e. un accès à la bibliothèque;
 - f. des cartes professionnelles, sur demande, et distribuées une fois par année.

ARTICLE 14 : ANNULATION DE COURS

- 14.01 Tout cours annulé par l'ENAP moins d'un mois avant le début du trimestre donnera lieu au versement d'une indemnité forfaitaire de quinze pour cent (15 %) du montant prévu pour le cours.
- 14.02 Tout cours annulé par une personne salariée sans motif valable, moins de trente (30) jours avant le début du trimestre lui font perdre un (1) point.

ARTICLE 15 : PROBATION ET ÉVALUATION

15.01 Aux fins de l'application du présent article, l'ENAP privilégie une approche formative basée sur la rétroaction, les échanges et, le cas échéant, les mesures de soutien auprès de la personne salariée.

L'employeur informe l'Association des décisions qui découlent de la période probatoire et l'Association peut faire ses commentaires en CRP. Les décisions qui en découlent ne peuvent être contestées par grief.

15.02 La personne salariée a accès en priorité à ses résultats d'évaluation y compris aux améliorations qu'elle doit apporter à son enseignement.

15.03 La personne salariée est en période de probation durant les cinq (5) premiers cours qu'elle donne, indépendamment du sigle du cours offert. La durée de la période ne peut être inférieure à trois (3) trimestres.

15.04 Durant la période de probation, la personne supérieure immédiate peut mettre fin à la probation lorsqu'elle constate que la personne salariée n'exécute pas les tâches selon les normes en vigueur à l'ENAP, et ce, après avoir bénéficié du soutien de l'ENAP.

15.05 Au terme du trimestre au cours duquel se termine la probation, l'ENAP prend l'une ou l'autre des décisions suivantes :

- a. Détermine que la personne salariée a réussi sa période de probation;
- b. Prolonge la période probation;
- c. Constate que la période de probation n'est pas réussie et met fin au lien d'emploi.

ARTICLE 16 : PERFECTIONNEMENT

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

ARTICLE 17 : CONGÉS SPÉCIAUX

17.01 La personne salariée bénéficie d'une absence :

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

17.02 Aux fins de l'application de la présente clause, la personne salariée bénéficie de ces congés seulement si elle est normalement requise au travail.

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

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

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

Congé sans solde

17.05 L'ENAP accorde à la personne salariée qui en fait la demande, un congé sans traitement d'une durée d'un trimestre à trois trimestres consécutifs, et ce, à tous les sept (7) ans. Pendant cedit congé, la personne salariée continue d'accumuler son pointage. L'attribution du pointage se fera sur la base d'une moyenne du pointage annuel des deux (2) dernières années.

À la signature de la convention collective, ce droit s'acquiert pour toute personne salariée ayant déjà cumulé sept (7) années d'ancienneté.

ARTICLE 18 : CONGÉS POUR RESPONSABILITÉ PARENTALE ET FAMILIALE

Congé pour responsabilité familiale

18.01

- A. La personne salariée peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant une période d'au plus seize (16) semaines au cours des douze (12) derniers mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidante, tel qu'attesté par une ou un professionnel-le œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régis par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce parent ou cette personne est une ou un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois.

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

- B. La personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant d'âge mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidante, tel qu'attesté par une ou un professionnel-le œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régis par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.
- C. La personne salariée peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidante, tel qu'attesté par un ou une professionnel-le œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régis par le Code des professions (chapitre C-26).

Ce congé peut être fractionné en journée. Une journée peut aussi être fractionnée si l'ENAP y consent.

L'ENAP peut demander à la personne salariée, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

Pour l'application de cet article, outre la conjointe ou le conjoint de la personne salariée, on entend par « parent » l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents de la personne salariée ou de sa conjointe ou de son conjoint, ainsi que les conjointes et conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjointes et conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme parent d'une personne salariée pour l'application de ces articles :

- a. une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la personne salariée ou sa conjointe ou son conjoint;
- b. une ou un enfant pour lequel la personne salariée ou sa conjointe ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
- c. la personne tutrice, la personne curatrice ou la personne sous tutelle ou sous curatelle de la personne salariée ou de sa conjointe ou de son conjoint;
- d. la personne inapte ayant désigné la personne salariée ou sa conjointe ou son conjoint comme mandataire;
- e. toute autre personne à l'égard de laquelle la personne salariée a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'elle lui procure en raison de son état de santé.

Pendant l'un ou l'autre des congés prévus à l'article 18, la personne salariée cumulera le pointage associé. L'octroi du pointage s'effectuera sur la base d'une moyenne du pointage annuel des deux dernières années académiques.

Après vingt-quatre (24) mois, la personne salariée conserve son pointage, mais n'en cumule plus.

La personne salariée doit aviser l'ENAP le plus tôt possible de son absence et, sur demande, fournir un document justifiant l'absence.

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

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

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

Congé de maternité

Admissibilité

- 18.04 Est admissible à un congé de maternité sans solde :

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

Durée

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

Suspension du congé de maternité

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse

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

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

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

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

- 18.13 La salariée a également droit à un congé sans solde spécial dans les cas suivants :
- a. lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par une ou un médecin mandaté par l'ENAP. Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date du début du congé de maternité prévu à la clause 18.05;
 - b. sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Congé de paternité¹

Durée

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

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

Suspension du congé de paternité

- 18.15 Le congé de paternité peut être suspendu à la demande du salarié pour l'un des motifs suivants :
- a. l'enfant est hospitalisé·e, et ce, pour la durée de l'hospitalisation;

¹ La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

- b. le salarié est malade ou victime d'un accident, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines;
- c. sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, de la conjointe ou du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une maladie grave ou d'un accident grave, et ce, pour une durée n'excédant pas six (6) semaines.

Congé parental

- 18.16 Le congé de maternité ou de paternité peut être prolongé par un congé sans traitement pour une période de vingt-quatre (24) mois.

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

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

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

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

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

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

Congé d'adoption

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

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

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

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

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

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

Conditions de travail

- 18.22 Pour la durée du congé de maternité et les prolongations prévues aux alinéas précédents, les absences prévues aux autres alinéas, le congé de paternité, le congé parental et le congé d'adoption, la personne salariée cumule son pointage. L'octroi du pointage dans ce cas-ci s'effectuera sur la base d'une moyenne du pointage annuel des deux (2) dernières années. Après vingt-quatre (24) mois, la personne salariée conserve son pointage, mais n'en cumule plus.

ARTICLE 19 : CONGÉS POUR MALADIE ET POUR LÉSIONS PROFESSIONNELLES

- 19.01 La personne salariée absente en raison de maladie ou d'accident doit, dès que possible, informer le supérieur immédiat :
- a. Si cette personne est en mesure de reprendre ses activités après deux (2) semaines d'absence ou l'équivalent, elle doit convenir avec la direction de l'ENAP des modalités de récupération pour ces absences.
 - b. Si cette personne n'est pas ou ne sera pas en mesure de reprendre ses activités après deux (2) semaines ou l'équivalent, le supérieur immédiat informe immédiatement le Service des ressources humaines et procède, s'il y a lieu, dans les plus brefs délais à son remplacement.
- 19.02 L'ENAP se réserve le droit d'exiger de la personne salariée un certificat médical si l'absence se prolonge au-delà d'une (1) semaine.
- 19.03 Dans le cas d'une lésion professionnelle, l'ENAP paie à la personne salariée son plein traitement jusqu'à la date à partir de laquelle cette personne commence à recevoir les prestations de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Par la suite, l'ENAP paie à cette personne la différence entre son plein traitement et les prestations payées par la CNESST, et ce, pendant la durée de l'invalidité ou jusqu'à la fin du trimestre pour lequel cette personne a obtenu un cours, selon la plus rapprochée des deux (2) dates.
- 19.04 Au moment de l'interruption de la prestation de travail, la personne salariée continue de cumuler le pointage pour le trimestre en cours. S'il y a prolongation de l'absence, la personne salariée cumule son pointage jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois. L'octroi du pointage dans ce cas-ci s'effectuera sur la base d'une moyenne du pointage annuel des deux (2) dernières années. Après vingt-quatre (24) mois, la personne salariée conserve son pointage, mais n'en cumule plus.

ARTICLE 20 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 20.01 L'ENAP et l'Association collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et de santé au travail dans le but d'éliminer à la source même les causes des maladies professionnelles et des accidents du travail.
- 20.02 Une personne salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut exposer une autre personne à un semblable danger. Cette personne ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît la présente clause si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'elle exerce.
- 20.03 Dans le cas d'urgence, l'ENAP assure les premiers soins à chaque personne salariée durant les heures de travail et, si nécessaire, fait transporter la personne salariée à l'hôpital à ses frais.

ARTICLE 21 : VACANCES

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

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

ARTICLE 22 : RÉMUNÉRATION

- 22.01 En date du 1^{er} mai 2021, la rémunération pour un cours de quarante-cinq (45) heures est de neuf mille deux cent cinquante-neuf dollars et 56 sous (9 259,56 \$).
- 22.02 Lorsqu'une personne salariée participe, à la demande de l'ENAP, à une instance, à un comité paritaire ou à tout autre groupe de travail de même nature, elle est rémunérée, en date du 1^{er} mai 2021 au taux horaire de cinquante dollars et quatre-vingt-dix-huit sous (50,98 \$), lequel inclut l'indemnité de vacances de huit pour cent (8 %).
- 22.03 Au 1^{er} mai 2022, la rémunération d'un cours et le taux horaire prévu à la clause 21.02 sont majorés de deux pour cent (2 %).
- 22.04 Au 1^{er} mai 2023, la rémunération d'un cours et le taux horaire prévu à la clause 21.03 sont majorés de trois pour cent et vingt-cinq centièmes (3,25 %).
- 22.05 Au 1^{er} mai 2024, la rémunération d'un cours et le taux horaire prévu à la clause 21.04 sont majorés de deux pour cent et cinq centièmes (2,5 %).
- 22.06 Au 1^{er} mai 2025, la rémunération d'un cours et le taux horaire prévu à la clause 21.05 sont majorés de deux pour cent (2 %).
- 22.06 Au 1^{er} mai 2026, la rémunération d'un cours et le taux horaire prévu à la clause 21.06 sont majorés de deux pour cent (2 %) ou en conformité avec la Politique salariale gouvernementale excluant toute autre forme de rémunération autre que les pourcentages octroyés, et ce, selon le plus avantageux des deux.
- L'Annexe C présente le détail des salaires et des ajustements selon les années.
- 22.07 Toutes les deux (2) semaines, l'ENAP verse par dépôt direct le salaire et l'indemnité de vacances. La première (1^{re}) rémunération est versée au plus tard au premier (1^{er}) cycle de paie complet suivant le début du trimestre, et ce, conformément au calendrier de paie de l'ENAP.

ARTICLE 23 : RÉGIME DE RETRAITE

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

ARTICLE 24 : DISPOSITIONS DIVERSES

Amélioration pédagogique

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

Frais de déplacement

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

Droits de propriétés intellectuelles

- 24.03 Les directives et politiques de l'ENAP s'appliquent. L'ENAP s'engage à informer et à recueillir les commentaires de l'Association avant de modifier sa politique ou ses règles relatives à la propriété intellectuelle.

Collation des grades

- 24.04 La place et la visibilité des personnes salariées doivent refléter leur implication dans le cheminement des étudiants. À cet effet, les personnes salariées sont invitées à la collation de grades et ils y participent activement.

L'Association sera invitée à contribuer aux réflexions entourant l'organisation de l'événement afin d'assurer la reconnaissance de ses membres.

Promotion des productions

- 24.05 La personne salariée qui souhaite faire la promotion de ses productions et réalisations en fera part au service de communications pour diffusion, et ce, en conformité avec les politiques institutionnelles.

Local de travail et de pause dans chaque lieu d'études

- 24.06 L'ENAP met gratuitement à la disposition des personnes salariées un local dans les lieux d'études de Québec et Montréal.

Liberté académique

- 24.07 Toute personne salariée a la pleine jouissance de ses libertés politiques et académiques qu'elle soit ou non dans l'exécution de ses fonctions à l'ENAP et, en aucun temps, ses droits prévus ou non à la convention collective ne pourront être affectés à l'ENAP à cause du libre exercice de ses libertés

Allocation

- 24.08 Une allocation de cent dollars (100 \$) par cours de trois (3) crédits dispensé par une personne salariée lui sera versée, et ce, jusqu'à un maximum de cinq cents dollars (500 \$) par année académique.

Cette allocation est versée en compensation de l'utilisation de l'équipement technologique personnel de la personne salariée afin d'utiliser l'environnement sécurisé de l'ENAP, et ce, en respect des politiques en vigueur.

Encadrement de stages et de projets en organisation

- 24.09 Une fois par année, l'ENAP invitera les personnes salariées à signifier leur intérêt auprès du Bureau des stages, pour effectuer l'encadrement de stages et de projets en organisation.

ARTICLE 25 : DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 25.01 La présente convention entre en vigueur à la date de signature et le demeure jusqu'au 17 décembre 2026.
- 25.02 Les dispositions de la présente convention collective n'ont pas d'effet rétroactif, sauf si autrement prévu.
- 25.03 À la date de son expiration, les conditions de travail prévues à la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective.

ANNEXES

ANNEXE A : CERTIFICAT D'ACCREDITATION

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Québec
Dossier : CQ-2017-3497
Dossier accréditation : AQ-2001-7892
Québec, le 12 septembre 2017

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : Nancy St-Laurent

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

c.

École nationale d'administration publique (ENAP)
Partie défenderesse

et

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

DÉCISION

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

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

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

[2] Le syndicat représente :

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

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

Établissements visés :

Tous les établissements.

AQ-2001-7892.

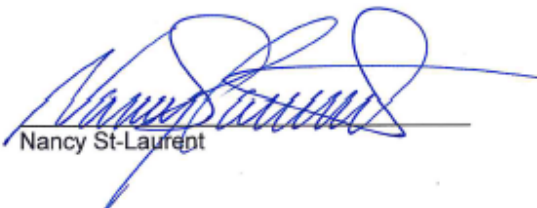
[3] Les contestations initialement formulées par l'employeur et l'association mise en cause sont retirées lors de l'audience du 1^{er} septembre 2017.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE la requête;

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

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



Nancy St-Laurent

¹ RLRQ, c. C-27.

M^e Simon Lebrun
Pour l'employeur

M^e Karine Dubois
Pour l'association accréditée

M^e Marlène Jacob
MÉNARD MILLIARD CAUX
Pour la partie mise en cause

Date de l'audience : 1^{er} septembre 2017

/al

ANNEXE B : MODALITÉS D'ENSEIGNEMENT ET MODES D'ATTRIBUTION

	Attribution par lieu d'études d'attache	Attribution sans égard au lieu d'études d'attache
Le cours présentiel (N°) offre majoritairement des activités de formation en classe. Quelques séances peuvent être à distance en synchrone (au même moment) ou asynchrone (en différé) pour une portion maximale de 20 % de la durée du cours. Ce cours se déroule majoritairement en mode synchrone.	X	
Le webicours (Z) nécessite une présence en ligne à heure fixe pour assister aux séances. Quelques séances peuvent être asynchrones (en différé) pour une portion maximale de 20 % de la durée du cours. Ce cours se déroule majoritairement en mode synchrone.	X	
Le cours comodal (#) combine simultanément les modes présentiel et virtuel : les séances ont lieu en même temps sur le lieu d'études et en classe virtuelle. Ce cours se déroule majoritairement en mode synchrone.	X	
Le cours hybride (H) combine des activités de formation offertes à distance et en classe, selon un échancier déterminé au plan de cours. Dans ce type de cours, vous devrez vous déplacer pour assister aux 3 à 6 séances obligatoires en classe. Ce cours se déroule majoritairement en mode asynchrone.	X	
Le cours @ distance vous propose de cheminer en autonomie sur Athenap, tout en étant accompagné par votre enseignant(e) et en interaction avec les autres étudiants(es). Vous n'aurez pas à vous déplacer pour suivre ce type de cours. Des rencontres facultatives en classe virtuelle peuvent être proposées pour répondre à vos questions, mais aucun contenu magistral n'y est diffusé. Ce cours se déroule majoritairement en mode asynchrone.		X

	Attribution par lieu d'études d'attache	Attribution sans égard au lieu d'études d'attache
Le cours à distance mixte (&) combine des activités pédagogiques à réaliser sur Athenap et des rencontres synchrones obligatoires en classe virtuelle. Vous n'aurez pas à vous déplacer, mais vous devrez obligatoirement être disponible aux moments déterminés dans le plan de cours. Ce cours se déroule majoritairement en mode asynchrone.		X
Les cours ayant le code P réfèrent à des projets pilotes. L'information relative à ces cours est indiquée dans le plan de cours.	Selon les cas	

ANNEXE C : AJUSTEMENTS SALARIAUX

	2022-05-01 (ajustement de 2 %)	2023-05-01 (ajustement de 3,25 %)	2024-05-01 (ajustement de 2,5 %)	2025-05-01 (ajustement de 2 %)	2026-05-01
Cours de 3 crédits	9 444,75 \$	9 751,71 \$	9 995,50 \$	10 195,41 \$	2 % ou PSG – à déterminer
Cours de 1 crédit	3 148,25 \$	3 250,57 \$	3 331,83 \$	3 398,47 \$	
Taux horaire	52,00 \$	53,69 \$	55,03 \$	56,13 \$	
Supervision de stage, projet en organisation, séminaire de lecture (6 cr.)	851,70 \$	879,38 \$	901,36 \$	919,39 \$	
Séminaire de lecture (3 cr.)	433,50 \$	447,59 \$	458,78 \$	467,95 \$	
Annulation d'un cours moins d'un mois avant le début du trimestre (15 %)	1 416,71 \$	1 462,76 \$	1 499,32 \$	1 529,31 \$	
Étudiant supplémentaire	200,00 \$	200,00 \$	200,00 \$	200,00 \$	200,00 \$

LETTRES D'ENTENTES

LETTRE D'ENTENTE NO 1

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

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

À la date de la signature de la convention collective, la rémunération pour les supervisions de stages, les projets en organisation et les séminaires de lecture de six (6) crédits est de huit cent soixante-huit dollars et soixante-treize sous (868,73 \$). La rémunération pour les séminaires de lecture de trois (3) crédits est de quatre cent quarante-deux dollars et dix-sept sous (442,17 \$)

Par la suite, ces taux sont majorés conformément aux clauses 22.03 à 22.06.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Québec, le 13 octobre 2023.

École nationale d'administration publique

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

LETTRE D'ENTENTE NO 2

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

Considérant :

- Les réflexions déjà entamées par l'ENAP concernant les modalités d'enseignement et les particularités qui en découlent;

Les parties conviennent que :

Pour les cours à distance seulement (@), l'ENAP peut inscrire quarante (40) étudiantes et étudiants. Si le nombre d'étudiantes et d'étudiants est supérieur à trente-deux (32) inscriptions après la période d'abandon, une somme de deux cents dollars (200 \$) par étudiante et étudiant supplémentaire sera versée à la personne salariée.

Pour les autres cours (N, Z, #, et H et &), l'ENAP peut inscrire trente-deux (32) étudiantes et étudiants. Si le nombre d'étudiantes et d'étudiants est supérieur à vingt-huit (28) inscriptions après la période d'abandon, une somme de deux cents dollars (200 \$) par étudiante et étudiant supplémentaire sera versée à la personne salariée.

Lorsque l'ENAP aura complété sa réflexion sur les modalités d'enseignement, les parties conviennent de discuter, par le biais du Comité des relations professionnelles, des modalités d'enseignement et de rémunération de ces cours, le cas échéant.

Cette lettre d'entente est faite sans admission.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Québec, le 13 octobre 2023.

École nationale d'administration publique

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

LETTRE D'ENTENTE NO 3

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

Objet Mécanisme d'attribution

Considérant :

- les nouvelles dispositions convenues concernant le mécanisme d'attribution des cours;
- que l'attribution se fera sur une base annuelle;
- les impacts potentiels de ces nouvelles dispositions;

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

À la suite d'un premier processus d'attribution et de son application sur une période d'une année académique les parties se rencontreront en Comité des relations professionnelles pour évaluer son application et son impact sur l'organisation du travail.

Étant entendu que le processus de planification annuelle s'appliquera à compter de l'année académique 2024-2025.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Québec, le 13 octobre 2023.

École nationale d'administration publique

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

LETTRE D'ENTENTE NO 4

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

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

D'un commun accord, les parties conviennent de se rencontrer avant la fin de l'année académique 2023-2024 afin que l'ENAP s'engage à faire les représentations nécessaires auprès du conseil d'administration pour avoir un représentant des personnes salariées à cette instance.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Québec, le 13 octobre 2023.

École nationale d'administration publique

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

LETTRE D'ENTENTE NO 5

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

Objet Démarche visant la présence d'une personne salariée au Comité de discipline de l'ENAP

D'un commun accord, les parties conviennent de se rencontrer avant la fin de l'année académique 2023-2024 afin que l'ENAP s'engage à faire les représentations nécessaires auprès du comité de discipline pour avoir un·e ou plusieurs représentants·es des personnes salariées à cette instance.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Québec, le 13 octobre 2023.

École nationale d'administration publique

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

LETTRE D'ENTENTE NO 6

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

Objet Prix d'excellence en enseignement

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

En foi de quoi, les parties ont signé, à Québec, le 13 octobre 2023.

École nationale d'administration publique

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

SIGNATURES

Signatures

En foi de quoi, les parties ont signé, à Québec, le 13 octobre 2023.

**École nationale d'administration
publique**

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

Geneviève Gagné
Secrétaire générale, par intérim

Patricia Gazzoli
Présidente APC-ENAP – membre du
comité de négociation

Guylaine Roux
Conseillère en relations du travail - porte-
parole
Université du Québec

Éric Dion
Secrétaire-trésorier APC-ENAP - membre
du comité de négociation

Annie-Claude Dalcourt
Directrice administrative des études –
membre du comité de négociation

Manon Ouellet
Conseillère syndicale AFPC – porte-parole

Marie-Helen Brisebois
Conseillère en gestion des ressources
humaines – membre du comité de
négociation

Yvon Barrière
Vice-président exécutif régional
AFPC Québec

Jessica Tornare
Membre du comité de négociation