CONVENTION COLLECTIVE 2023-28

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



ÉNAP ÉCOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION PUBLIQUE

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE **3**
CHAPITRE : CONVENTION **4**
ARTICLE 1 : DÉFINITIONS 5
ARTICLE 2 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES 13
ARTICLE 3 : DURÉE 14
ARTICLE 4 : LIBERTÉS POLITIQUE ET ACADÉMIQUE 15
ARTICLE 5 : CIVILITÉ, DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT 17
ARTICLE 6 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 18
ARTICLE 7 : PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE 19
ARTICLE 8 : CONSEIL D'ADMINISTRATION ET COMMISSION DES ÉTUDES 20
CHAPITRE : ASSOCIATION **21**
ARTICLE 9 : RECONNAISSANCE SYNDICALE 22
ARTICLE 10 : RÉGIME SYNDICAL 25
CHAPITRE : RELATIONS DE TRAVAIL **26**
ARTICLE 11 : COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL 27
ARTICLE 12 : GRIEFS ET ARBITRAGE 28
ARTICLE 13 : CONGÉDIEMENT ET AUTRES MESURES DISCIPLINAIRES 32
CHAPITRE : ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE LA TÂCHE PROFESSORALE **33**
ARTICLE 14 : TÂCHE PROFESSORALE 34
Enseignement *34*
Recherche *35*
Contribution au fonctionnement institutionnel *36*
ARTICLE 15 : RÔLE CENTRAL DES PROFESSEURS QUANT À LA QUALITÉ DE L'ENSEIGNEMENT CRÉDITÉ 38
ARTICLE 16 : CHARGE DE TRAVAIL 39
Charge annuelle de travail *39*
Aménagements liés à la tâche professorale *40*
Aménagement des activités d'enseignement crédité *40*
Aménagement des activités de recherche *43*
Aménagement des activités liées à la contribution au fonctionnement institutionnel *43*
ARTICLE 17 : DÉGRÈVEMENTS 44
Dégrèvements d'enseignement *44*
Dégrèvement à des fins de recherche *45*
Dégrèvement en début de carrière *46*
ARTICLE 18 : COURS EN LIGNE 47
Modalités pour la conception des cours en ligne *47*
Modalités pour la mise à jour des cours en ligne *48*
ARTICLE 19 : ABROGÉ 49
CHAPITRE : CARRIÈRE UNIVERSITAIRE **50**
ARTICLE 20 : EFFECTIFS PROFESSORAUX 51
ARTICLE 21 : EMBAUCHE 55
ARTICLE 22 : ÉVALUATION 57
ARTICLE 23 : DOSSIER DU PROFESSEUR 60
ARTICLE 24 : ÉTAPES DE LA CARRIÈRE PROFESSORALE 61
Premier (1er) renouvellement de contrat et accès à la permanence *61*
Accès à la titularisation *65*
Processus d'évaluation *71*
CHAPITRE : CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS PROFESSORALES **75**
ARTICLE 25 : SÉCURITÉ D'EMPLOI 76
Dispositions pour les professeurs en période de probation *76*
ARTICLE 26 : DATES DE DÉBUT ET DE FIN DE TRIMESTRE 78
ARTICLE 27 : TAILLE CIBLE DES GROUPES-COURS 79

ARTICLE 28 : FONDS DE SOUTIEN 80
ARTICLE 29 : RÉGIME DE CONGÉS D'ÉTUDE ET DE RECHERCHE 82
ARTICLE 30 : CONGÉ D'AFFECTATION 88
ARTICLE 31 : CONGÉ À RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE 89
ARTICLE 32 : ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXTÉRIEURES 94
ARTICLE 33 : ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE 95
CHAPITRE : RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX 96
ARTICLE 34 : VACANCES 97
ARTICLE 35 : ABSENCE EN MALADIE 98
ARTICLE 36 : DROITS PARENTAUX 99
ARTICLE 37 : CONGÉS 111
Congé de plein droit 111
Congé sans solde pour perfectionnement 111
Congé de convenance personnelle 112
Prêt de service 113
ARTICLE 38 : ASSURANCES COLLECTIVES 114
ARTICLE 39 : RÉGIME DE RETRAITE 117
ARTICLE 40 : AVANTAGES DIVERS 120
ARTICLE 41 : RÉMUNÉRATION 122
Primes individuelles 125
ARTICLE 42 : RETRAITE ANTICIPÉE, RETRAITE GRADUELLE ET RETRAITE À TEMPS PARTIEL 127
ANNEXES 129
ANNEXE 1 : ACTIVITÉS D'ENCADREMENT (CLAUSE 14.06) ET DE DEUXIÈME (2E) ET TROISIÈME (3E) CYCLE 130
ANNEXE 2 : RATIOS POUR L'OCTROI DES DÉGRÈVEMENTS D'ENSEIGNEMENT 131
ANNEXE 3 : DÉPENSES ADMISSIBLES 132
ANNEXE 4 : 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 136
ANNEXE 5 : BREVETS D'INVENTION 143
ANNEXE 6 : PROCÉDURE DE SÉLECTION ET D'ENGAGEMENT DES CANDIDATES ET CANDIDATS À UN POSTE DE PROFESSEUR RÉGULIER 145
ANNEXE 7 : ÉCHELLES SALARIALES 153
LETTRES D'ENTENTE 162
LETTRE D'ENTENTE NO 1 163
LETTRE D'ENTENTE NO 2 164
LETTRE D'ENTENTE NO 3 165
LETTRE D'ENTENTE NO 4 170
LETTRE D'ENTENTE NO 5 171
LETTRE D'ENTENTE NO 6 172
LETTRE D'ENTENTE NO 7 174
LETTRE D'ENTENTE NO 8 175
SIGNATURES 178
SIGNATURES 179

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.

CHAPITRE : CONVENTION

Article 1 : Définitions

1.01 Année : désigne l'année universitaire commençant le 1er juin d'une année et se terminant le 31 mai de l'année suivante.

1.02 Assemblée professorale : désigne l'assemblée des professeur·es réguliers de l'École. Elle est présidée par le directeur ou la directrice de l'enseignement et de la recherche. L'Assemblée professorale émet des avis et des recommandations à la Direction de l'enseignement et de la recherche sur tout sujet touchant la vie universitaire des professeurs et sur divers éléments concernant la gouvernance de l'École. L'Assemblée professorale peut inviter les professeur·es associé.es, invité.es, sous octroi, substituts et visiteur·euse. Toutefois, ces derniers n'ont pas de droit de vote. Elle peut décider d'inviter toute autre personne qui exerce des fonctions d'enseignement ou de recherche à l'intérieur de l'École, sans pour autant que cette personne ait de droit de vote. Elle invite, si elle le désire, le directeur ou la directrice général·e pour discuter de dossiers qui sont sous sa responsabilité, et ce dernier peut demander à rencontrer l'Assemblée professorale.

1.03 Association : désigne l'Association des professeurs et des professeures de l'École nationale d'administration publique accréditée le 12 juillet 2002 pour représenter tous les professeurs réguliers de l'École, ci-après appelée l'Association.

1.04 Cadre : tout professeur affecté à un poste ou à une fonction de cadre par l'École.

1.05 Cadre supérieur : tout professeur à l'emploi de l'un des établissements de l'Université du Québec qui obtient un poste qui est inscrit par décision du comité exécutif de l'Université du Québec sur la liste prévue au Protocole des cadres supérieurs de l'Université du Québec et occupant une fonction :

- de chef d'établissement, c'est-à-dire de président de l'Université du Québec, de recteur d'université constituante ou de directeur général d'école supérieure ou d'institut de recherche;
- de cadre au sommet de la hiérarchie de l'Université du Québec ou de l'un desdits établissements, relevant directement de l'autorité du chef d'établissement à qui il rend compte de l'exécution de ses fonctions.

1.06 Campus d'attache : désigne l'un des campus (Québec, Montréal, Gatineau) associé à un professeur lors de son embauche comme étant son lieu de travail principal. Un professeur peut demander de modifier son campus d'attache au directeur de l'enseignement et de la recherche qui peut ou non l'accorder.

1.07 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.

1.08 Chargé d'enseignement : désigne une personne embauchée à ce titre par l'École pour assurer une activité créditée sur une base contractuelle.

Le chargé d'enseignement n'est pas assujetti aux dispositions de la convention collective et ne bénéficie d'aucun des droits reconnus par celle-ci.

1.09 Chercheur associé : le chercheur associé est :

- un professeur d'une autre institution universitaire;
- un praticien ayant une expertise de recherche particulière reconnue qui collabore de façon active avec l'une des chaires de recherche ou l'un des groupes de recherche officiellement reconnus par l'École;
- un stagiaire postdoctoral, au sens de la Politique concernant les stagiaires postdoctoraux.

Ce statut est demandé par le responsable de l'unité de recherche et confirmé par le directeur de l'enseignement et de la recherche auprès du chercheur associé. Ce statut est accordé pour une période maximale de deux (2) ans avec possibilité de renouvellement et ne donne aucun droit institutionnel. Le responsable de cette entité de recherche est responsable de la sélection de ces chercheurs associés et il est seul responsable des transactions avec ces derniers. Le responsable s'engage à fournir annuellement à la Direction de l'enseignement et de la recherche la liste des chercheurs associés reconnus par sa chaire ou son groupe. Le chercheur associé ne fait pas partie de l'unité de négociation et par conséquent ne bénéficie d'aucun des droits reconnus par la convention collective. Ce statut ne peut donner accès à un poste de professeur régulier sans passer par le processus normal de recrutement par concours. Le chercheur associé voit son titre associé à son groupe de recherche et non pas à l'École (ex. chercheur associé à la chaire XYZ).

Il pourra utiliser uniquement le titre « chercheur associé » pendant la durée de sa collaboration

1.10 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 désignés par 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 de deux (2) ans, renouvelable une fois.

1.11 Comité des ressources humaines : désigne le comité des ressources humaines constitué en vertu du Règlement de régie interne adopté par le conseil d'administration.

1.12 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.

1.13 Conjoint : désigne les personnes qui sont mariées ou liées par une union civile et qui cohabitent ou les personnes qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ou les personnes de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

La dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas de personnes non mariées vivant maritalement.

Cette définition ne s'applique pas pour les régimes d'assurances et de retraite.

1.14 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.

1.15 École : désigne l'École nationale d'administration publique constituée en vertu de la Loi de l'Université du Québec (L.R.Q. c. U-1).

1.16 Grief : désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective

1.17 Pôle de recherche : centre de recherche et d'excellence voué à la recherche dans un champ d'application en administration publique.

1.18 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 14 « Tâche professorale ».

1.19 Professeur à plein temps : désigne tout professeur qui accomplit la totalité de la tâche normale d'un professeur telle que décrite à l'article 14 « Tâche professorale ».

1.20 Professeur associé : désigne une personne qui a les attributs nécessaires pour exercer des fonctions de professeur dans une université (c.-à-d. détenir un Ph. D. ou l'équivalent), ou qui possède une longue et remarquable expérience dans la gouverne du service public, et qui s'engage à contribuer activement au développement de l'enseignement crédité, de la recherche et des services-conseils de l'École grâce à son expertise. La contribution visée par ce statut n'est pas rémunérée par l'École, sauf exception spécifiquement prévue par les documents institutionnels de l'École. Le simple enseignement de charges de cours ne peut justifier l'octroi de ce statut.

Le professeur associé n'est pas à l'emploi de l'École en tant que professeur et ne fait pas partie de l'unité de négociation. Par conséquent, il ne bénéficie d'aucun des droits reconnus par la convention collective. Le titre ne lui confère aucun privilège ou avantage particulier.

Ce titre est accordé par le comité des ressources humaines pour une période maximale de deux (2) ans avec possibilité de renouvellement, après avis favorable de l'Assemblée professorale, sur recommandation du directeur de l'enseignement et de la recherche et avec le soutien écrit de deux (2) professeurs réguliers et d'un comité de professeurs constitué à cette fin.

Ce titre est accordé, pour un mandat de deux (2) ans, à tout professeur régulier qui quitte à la retraite et qui en fait la demande. Tout renouvellement de ce statut est conditionnel à l'évaluation de sa participation active et effective aux activités de l'École au cours du mandat précédent. Il ou elle pourra utiliser uniquement le titre « professeur associé » ou

« professeure associée » à l'ENAP pour la durée de son mandat. Ce statut ne peut donner accès à un poste de professeur régulier sans passer par le processus normal de recrutement par concours.

Le professeur à la retraite qui détient le statut de professeur associé pourra continuer à utiliser les fonds de recherche dont il est responsable, et ce, pour une période maximale de deux (2) ans, à condition que les règles constituant ces fonds le permettent.

1.21 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 professeur émérite n'est pas assujetti aux dispositions de la convention collective et ne bénéficie d'aucun des droits reconnus par celle-ci.

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.

Il ou elle pourra utiliser le titre « professeur émérite » à l'ENAP dès son attribution.

1.22 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'École 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 à la demande du professeur, et lorsque celui-ci quitte ses fonctions après avoir occupé un poste de professeur pendant au moins dix (10) ans.

Le professeur honoraire n'est pas assujetti aux dispositions de la convention collective et ne bénéficie d'aucun des droits reconnus par celle-ci.

Il ou elle pourra utiliser uniquement le titre « professeur honoraire » à l'ENAP dès son attribution.

Ce titre est accordé par le comité des ressources humaines pour une période maximale de cinq (5) ans avec possibilité de renouvellement, après avis favorable de l'Assemblée professorale, sur recommandation du directeur de l'enseignement et de la recherche et d'un comité de professeurs constitué à cette fin.

1.23 Professeur invité

Le professeur invité ne fait pas partie de l'unité de négociation et par conséquent ne bénéficie d'aucun des droits reconnus par la convention collective. Il peut bénéficier normalement d'un bureau et des services de soutien offerts aux professeurs.

Ce titre est accordé par le comité des ressources humaines après avis favorable de l'Assemblée professorale, sur recommandation conjointe du directeur de l'enseignement et de la recherche et d'un comité de professeurs constitué à cette fin. Il pourra utiliser uniquement le titre « professeur invité » à l'ENAP pour la durée de son séjour autorisé. Ce statut ne peut donner accès à un poste de professeur régulier sans passer par le processus régulier de recrutement par concours. Le titre ne lui confère aucun privilège ou avantage particulier, si ce n'est que la personne occupe une partie importante de son temps aux activités de l'École.

A. Professeur invité pour un long séjour : désigne un professeur embauché à ce titre par l'École à partir d'une enveloppe budgétaire particulière et exceptionnelle (ex. provenant d'une chaire, d'une fondation ou d'un partenaire universitaire ou institutionnel œuvrant pour le bien commun, l'intérêt général ou les services publics). Le professeur invité a les attributs nécessaires pour exercer des fonctions de professeur dans une université (c.-à-d. détenir un Ph. D. ou l'équivalent) et il est disposé à séjourner à temps complet à l'École pour une période déterminée - d'une durée minimale d'une (1) session et maximale d'un (1) an - afin de participer à des activités d'enseignement et de recherche et de contribuer de façon marquée à la réputation d'excellence de l'École.

Ce titre est accordé pour une période maximale d'un (1) an avec possibilité de renouvellement.

B. Professeur invité pour un court séjour : désigne un professeur ayant un poste dans une autre université, qui possède une expertise particulière, et qui vient à l'École pour une courte période - minimum de deux (2) semaines et maximum d'une (1) session - afin d'effectuer un transfert de connaissances (sous la forme d'une charge de cours complète ou partielle) auprès des étudiants de maîtrise ou de doctorat de l'École. Cette personne maintient son lien d'emploi avec son université. L'École s'engage à lui accorder une rémunération équivalente à la proportion de la tâche d'enseignement qu'il aura assumé (selon la grille tarifaire des chargés d'enseignement). Les frais de déplacement et de séjour demeurent à la charge de l'invité et ne sont pas assumés par l'École.

C. Professeur invité engagé en vertu d'un contrat de prêt de service : désigne une personne, travaillant à l'École en vertu d'un contrat de prêt de service avec un autre établissement universitaire, à durée déterminée, jusqu'à un maximum de deux (2) ans, non renouvelable. Le professeur invité a les attributs nécessaires pour exercer des fonctions de professeur dans une université (c.-à-d. détenir un Ph. D. ou l'équivalent) et il est disposé à séjourner à temps complet à l'École pour la période déterminée par le contrat de prêt de service afin de participer à des activités d'enseignement et de recherche et de contribuer de façon marquée à la réputation d'excellence de l'École.

L'École s'engage à rembourser à l'établissement prêteur tous les montants effectivement payés, le cas échéant, par cet établissement au professeur pendant la durée du contrat de

prêt de service. Ce professeur invité devra présenter un plan de travail détaillé afin de démontrer que sa tâche sera équivalente à celle des professeurs réguliers.

D. Professeur invité accueilli sur la base d'une expertise professionnelle pratique reconnue et ayant les qualifications de base pour enseigner à l'université (Ph. D ou équivalent) : désigne une personne mise en disponibilité par son organisation non universitaire afin d'effectuer des activités d'enseignement, de recherche ou d'intervention à l'École. L'organisation garde le lien d'emploi et continue de lui verser sa rémunération, mais l'École s'engage à lui garantir les conditions nécessaires pour qu'il puisse assumer adéquatement les fonctions liées à son statut (bureau et autres services). Ce statut prend fin dès que l'employeur de ce professeur invité met fin à l'entente avec l'École.

Ce titre est accordé pour une période maximale de deux (2) ans avec possibilité de renouvellement.

1.24 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 21 « Embauche » et par le comité des ressources humaines après avis favorable de l'Assemblée professorale. Un professeur peut être embauché à plein temps ou à demi-temps.

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

Les personnes dont le statut est prévu dans la convention collective ENAP-Association des professeurs et professeures de l'ENAP sont les seules à pouvoir utiliser le titre de professeur.

1.25 Professeur sous octroi : désigne un professeur embauché à ce titre par contrat à durée variable pour travailler à la réalisation d'un ou de plusieurs projets dont le financement est assuré par une source autre que la subvention générale de fonctionnement de l'École (subvention privée, chaire privée, CRSH, FQRSC du gouvernement du Québec ou tout autre programme de financement comparable). L'École ne peut financer elle-même ce type de statut et elle n'offre aucun soutien financier ou salarial au professeur sous octroi. Ce statut ne s'applique plus dès que le financement externe prend fin.

Le professeur sous octroi ne fait pas partie de l'unité de négociation et par conséquent ne bénéficie d'aucun des droits reconnus par la convention collective. 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 peut bénéficier normalement d'un bureau et des services de soutien offerts aux professeurs. Tout renouvellement de ce statut est conditionnel au maintien du financement externe et à la participation active effective aux activités décrites dans le plan de travail du professeur.

Il pourra utiliser uniquement le titre « professeur sous octroi » à l'École pour la durée de son mandat. Ce statut ne peut donner accès à un poste de professeur régulier sans passer par le processus normal de recrutement par concours.

1.26 Professeur substitut : désigne un professeur embauché à ce titre pour remplacer temporairement un professeur. Le professeur substitut est embauché par le comité des ressources humaines après avis favorable de l'Assemblée professorale. Le professeur substitut ne fait pas partie de l'unité de négociation et par conséquent ne bénéficie d'aucun des droits reconnus par la convention collective.

Il pourra utiliser uniquement le titre « professeur substitut » à l'École pour la durée de son embauche. Ce statut ne peut donner accès à un poste de professeur régulier sans passer par le processus régulier de recrutement par concours.

1.27 Professeur visiteur : désigne une personne qui bénéficie ailleurs d'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. Ce statut est principalement attribué à un professeur d'un autre établissement universitaire qui voudrait venir passer, en tout ou en partie, une année d'études et de recherche, ou son équivalent, que son université lui aurait attribuée. Il s'engage pour cette période à contribuer à des activités de transfert de connaissances par le biais de conférences et de collaborations de recherche avec des professeurs de l'École. Le professeur visiteur peut se voir proposer une charge d'enseignement rémunérée afin de faire bénéficier son expertise aux étudiants de l'École. La durée du séjour est d'un maximum d'un (1) an.

Le professeur visiteur ne fait pas partie de l'unité de négociation et par conséquent ne bénéficie d'aucun des droits reconnus par la convention collective. 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 peut bénéficier normalement d'un bureau et des services de soutien offerts aux professeurs. Ce titre est accordé par le comité des ressources humaines pour une période maximale d'un (1) an, sans possibilité de renouvellement, après avis favorable de l'Assemblée professorale, sur recommandation conjointe du directeur de l'enseignement et de la recherche et d'un comité de professeurs constitué à cette fin.

Il pourra utiliser uniquement le titre « professeur visiteur » à l'École pour la durée de son séjour. Ce statut ne peut donner accès à un poste de professeur régulier sans passer par le processus normal de recrutement par concours.

1.28 Titres académiques : désignent l'un ou l'autre des titres de professeur régulier :

- professeur adjoint : professeur régulier qui n'a pas obtenu sa permanence;
- professeur agrégé : professeur régulier qui a obtenu sa permanence;
- professeur titulaire : professeur régulier qui a obtenu sa titularisation.

1.29 Rémunération : ensemble des compensations pécuniaires (salaire, primes) et des avantages divers que l'on accorde à un professeur en contrepartie d'un travail ou de la prestation d'un service.

- Salaire : somme convenue à l'avance, selon la position dans l'échelle salariale, et payée périodiquement en contrepartie du travail accompli par le professeur;

- Autres éléments de rémunération : désignent toutes les autres sommes versées au professeur;
- Avantages divers : désignent tous les avantages sociaux généralement établis ainsi que les autres avantages prévus dans la présente convention collective.

1.30 Cours en surcharge : cours que le professeur dispense au-delà de sa charge normale et pour lequel il reçoit une compensation non monétaire, sur avis favorable de la Direction de l'enseignement et de la recherche. Cette compensation peut prendre la forme d'un dégrèvement ou d'une somme versée à son fonds intégré.

1.31 Cours en appoint : cours dispensé en plus de la charge normale pour lequel le professeur est rémunéré, sur avis favorable de la Direction de l'enseignement et de la recherche.

Article 2 : Dispositions générales

2.01 Modification de la convention collective

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

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

Sauf dispositions contraires, toutes les lettres d'entente ou annexes font partie intégrante de la convention collective et sont arbitrables. De plus, les parties conviennent que tout règlement, toute politique et toute directive qui concernent les conditions de travail des professeurs visés par la présente convention collective sont intégrés dans la convention collective.

2.03 Mésentente

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 mésentente si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'École.

2.04 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.

2.05 Langue de travail

La langue de travail du professeur est le français.

Article 3 : Durée

3.01 Durée de la convention collective

La convention collective entre en vigueur à la date de la signature et le demeure jusqu'au 30 mars 2028. Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf pour ce qui y est expressément mentionné. Elle continue de s'appliquer après sa date d'échéance, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective entre en vigueur.

Article 4 : Libertés politique et académique

4.01 Rôle de l'École

L'École est un établissement du réseau de l'Université du Québec qui assure la formation supérieure, la production et la diffusion du savoir, principalement par l'enseignement, la recherche et les activités de contribution au fonctionnement institutionnel. L'autonomie universitaire face aux gouvernements, aux administrations publiques et parapubliques, aux Églises, aux associations et autres institutions ou groupes d'intérêts est essentielle à l'accomplissement du rôle de l'École.

4.02 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, y compris 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;
d. le droit de choisir les modalités pédagogiques et les contenus de ses enseignements dans le cadre du ou des cours qui lui ont été attribués, dans le respect des normes institutionnelles à caractère académique de l'École.

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.

4.03 Jouissance des libertés politique et académique

Tout professeur a la pleine jouissance de ses libertés politique et académique, 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.

4.04 Protection des données

Le professeur a le droit à la protection de ses données de recherche et ne peut être obligé de les divulguer.

L'École s'engage à prendre fait et cause pour tout professeur qui aurait à se défendre devant toute instance pour empêcher la divulgation de ses données de recherche, dont

les travaux découlent de la tâche professorale prévue à l'article 14. À cet effet, l'École alignera ses actions sur l'Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec les êtres humains, et/ou sur celui du Fonds de recherche du Québec ou son équivalent.

4.05 Défense des professeurs

L'École s'engage à prendre fait et cause pour tout professeur dont la responsabilité civile est engagée par l'exercice de ses fonctions au service de l'École. Elle convient de n'exercer contre le professeur aucune réclamation à cet égard, à moins de faute lourde de la part du professeur. Dans ce cas, la preuve de la faute lourde incombe à l'École.

Article 5 : Civilité, discrimination et harcèlement

5.01 Le professeur comme l'École sont assujettis aux politiques, aux règlements et aux procédures de l'École. L'École s'engage à publiciser ceux-ci et à prendre les moyens raisonnables pour faciliter et favoriser la compréhension des responsabilités de tous les membres de la communauté énapienne.

5.02 Civilité

Les professeurs, l'Association et l'École reconnaissent, dans leurs pratiques, leur devoir de civisme et de civilité.

Tout comportement allant à l'encontre des politiques, des règlements et des procédures dont s'est dotée l'École, provenant ou visant un professeur, doit être dénoncé. Cette dénonciation est faite en vertu, notamment :

- du Règlement sur le protecteur universitaire;
- du Code de déontologie;
- de la Politique de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel;
- de la Politique relative au harcèlement, à la discrimination et à la civilité.

Chacun de ces documents prévoit la procédure à suivre pour dénoncer une situation, un comportement ou une personne qui y contrevient.

5.03 Discrimination

L'École et l'Association veillent à ce que les professeurs jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, des libertés et droits fondamentaux protégés par la Charte des droits et libertés de la personne, et l'École applique la convention sans discrimination au sens de la Charte des droits et libertés de la personne et des dispositions pertinentes de la législation du travail.

5.04 Harcèlement

L'École s'engage à maintenir un environnement exempt de harcèlement psychologique et sexuel. Un professeur, témoin ou victime d'une telle situation, peut porter plainte en vertu des documents institutionnels, notamment :

- de la Politique de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel;
- de la Politique relative au harcèlement, à la discrimination et à la civilité.

Chacun de ces documents prévoit la procédure à suivre pour dénoncer une situation, un comportement ou une personne qui y contrevient.

Article 6 : Santé et sécurité au travail

6.01 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.

La professeure ou le professeur a le droit d'exercer ses fonctions professorales à l'abri de toute forme de harcèlement.

L'École reconnaît sa responsabilité de créer et de maintenir pour les professeurs un milieu de travail dans lequel chacun a droit à la protection de sa dignité ainsi que de sa santé, de sa sécurité et de son intégrité physique et psychologique.

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.

6.02 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.

Article 7 : Propriété intellectuelle

7.01 Droits d'auteur

Les parties conviennent de se référer à la Politique sur la propriété intellectuelle en vigueur et présentée à l'annexe IV.

Des travaux seront entrepris afin de réviser la politique actuelle, les modalités de ces travaux sont prévues par la lettre d'entente no 3.

7.02 Brevets d'invention

Les parties conviennent de se référer à l'annexe V qui présente les éléments en vigueur en regard des brevets d'invention.

Dans le cadre de la révision de la politique sur les droits d'auteur, la réflexion devra s'étendre aux brevets d'invention.

7.03 Tout autre enjeu lié à la propriété intellectuelle est encadré par les documents en vigueur et devra faire partie de la réflexion globale visant la révision des politiques sur le sujet.

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 les professeurs 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 des personnes représentant les professeurs 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.

CHAPITRE : ASSOCIATION

Article 9 : Reconnaissance syndicale

9.01 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).

9.02 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.

9.03 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.

9.04 L'École fait parvenir gratuitement à l'Association une (1) 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 (1er) 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.

9.05 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 dans un délai de cinq (5) jours ouvrables avant la tenue des séances, sauf exception.

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.

9.06 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 l'article 20 « Effectifs professoraux » ainsi que le nombre de professeurs libérés.

9.07 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 qui sont en mesure de fournir la prestation de travail attendue.

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;
- les autres éléments de rémunération;
- le statut;
- la nature, le montant et la durée de la prime;
- l'exclusion de l'unité d'accréditation;
- la retraite prévue, si la date est officielle;
- le congé d'affectation;
- tout autre congé.

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 d'enseignement ainsi que le nom de chacun de ceux-ci.

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

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

9.08 L'Association est avisée par l'École de tout changement de fonction, de transfert, de démission ou de 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 9.07.

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

9.09

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.

9.10 L'École transmet au syndicat, chaque année en juin, l'information concernant les dégrèvements qui ont été accordés, ceux qui sont prévus pour l'année à venir et les professeurs visés.

9.11 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) dégrèvements de trois (3) crédits par année à titre de libération de(s) professeur(s), dûment nommé(s) et mandaté(s) par l'Association, pour la représenter. Il appartient à l'exécutif de l'Association d'informer, par écrit, l'École des noms des personnes visées.

Les dégrèvements pour les activités syndicales sont des dégrèvements « de fonction », tel qu'entendu à la clause 17.02 a), et sont utilisés en temps réel, lors de l'activité.

9.12 Dans le cadre du renouvellement de la convention collective, l'École accorde deux (2) dégrèvements de trois (3) crédits pour chacun des trimestres durant lesquels se déroule la négociation, à répartir entre les représentants de l'Association dûment nommés et mandatés pour la représenter, et ce, pour toute la durée de la négociation.

Les dégrèvements visés par cette clause sont des dégrèvements « de fonction », tel qu'entendu à la clause 17.02 a), et sont utilisés en temps réel, lors de l'activité, sauf si le professeur n'est pas en mesure de le prendre en temps réel; le dégrèvement est alors déposé dans sa banque de dégrèvement.

9.13 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'École au taux d'une charge de cours régulière de trois (3) crédits en vigueur au moment de la demande.

9.14 L'École, ou les personnes qui la représentent, doit rencontrer, sur demande, l'exécutif de l'Association, dans un délai d'au plus cinq (5) jours ouvrables, afin de discuter de toute question.

9.15 L'École autorise l'Association à afficher aux endroits appropriés et à distribuer tout document dûment identifié pouvant intéresser les membres de l'Association.

9.16 L'École assume les frais d'impression de la convention collective pour l'ensemble des professeurs.

Article 10 : Régime syndical

10.01 L'École prélève sur la rémunération de chaque professeur régi par la convention collective un montant égal à la cotisation fixée par l'Association.

10.02 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.

10.03 L'École s'engage à déduire la cotisation syndicale répartie sur chaque versement de la rémunération.

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

L'état détaillé indique les noms et prénoms des professeurs par ordre alphabétique, la rémunération annuelle, la rémunération versée à chaque période de paie accompagnée du montant de la déduction syndicale correspondante, le montant cumulatif mensuel individuel, ainsi que les totaux et le total global. 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.

CHAPITRE : RELATIONS DE TRAVAIL

Article 11 : Comité des relations du travail

11.01 L'École et l'Association conviennent de maintenir, à la date de la signature de la convention, un comité paritaire désigné sous le nom de comité des relations du travail (CRT).

11.02 Le comité des relations du travail est composé de deux (2) membres de l'exécutif de l'Association et de deux (2) personnes représentant l'École, soit la personne qui occupe le plus haut poste de cadre à la Direction de l'enseignement et de la recherche et de la personne qui occupe le plus haut poste de cadre au Service des ressources humaines.

Une personne occupant la fonction de conseiller.ère au Service des ressources humaines assiste aux rencontres pour effectuer les suivis nécessaires, notamment la mise à jour du tableau de suivi des discussions et la consignation des ententes et des décisions, qui doivent être validés par les deux parties suivant la tenue d'un CRT.

Avec l'accord de l'autre partie et sur la base de raisons invoquées explicitement, chaque partie peut demander la participation ponctuelle de personnes externes au CRT. Ces personnes ne participent pas aux décisions du CRT.

11.03 Le mandat du comité des relations du travail est de discuter de toute question et de tout problème, litige, grief ou mésentente, relatifs aux conditions de travail ou aux relations entre l'École, d'une part, et les professeurs et l'Association, d'autre part.

11.04 Le comité des relations du 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. La date de la rencontre doit être établie dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la demande écrite.

11.05 Le comité des relations du travail adopte toutes les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.

Article 12 : Griefs et arbitrage

Dispositions générales

12.01 Intention des parties

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

12.02 Grief

a. L'avis de grief communiqué à l'École ou à l'Association doit contenir les faits qui sont à son origine afin de permettre à cette dernière 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.
b. La rédaction de l'avis de grief de même que la mention des articles ou des clauses de la convention s'y rapportant peuvent être amendées. Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut l'être qu'aux conditions que l'arbitre considère comme nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.
c. Les parties peuvent, de consentement, déroger à la présente procédure de grief.

12.03 Rôle du comité des relations du travail

a. Il ne peut y avoir plus d'une réunion du comité des relations du travail concernant un grief, à moins du consentement mutuel des parties. Dans ce cas, le grief est reporté à une prochaine réunion du comité.
b. Le comité des relations du 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.

Cheminement d'un grief

12.04 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 incombe, mais n'excédant pas un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.
b. L'École qui désire déposer un avis de grief doit le soumettre par écrit à l'Association dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle et dont la preuve lui incombe, mais n'excédant pas un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.
c. Le recours à la procédure de griefs conformément à ce qui est prévu au présent article interrompt la prescription.

12.05 Réponse des parties

Pour un grief syndical, l'École doit, dans un délai de vingt (20) jours ouvrables, donner sa réponse par écrit à l'Association ou au professeur ou convoquer le comité des relations du travail tel que défini à l'article 11 « Comité des relations du travail ».

Pour un grief patronal, l'Association doit, dans un délai de vingt (20) jours ouvrables, donner sa réponse par écrit à l'École ou convoquer le comité des relations du travail tel que défini à l'article 11 « Comité des relations du travail ».

12.06 Convocation du comité des relations du travail

Si l'une des parties ne répond pas ou si la réponse n'est pas satisfaisante ou donnée après la date d'expiration du délai prévu à la clause 12.05, l'Association, le professeur ou l'École peuvent soumettre le grief au comité des relations du travail dans un délai de vingt (20) jours ouvrables.

12.07 Procédure à la suite de la réunion du comité des relations du travail

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

12.08 Avis d'arbitrage

a. Pour le grief syndical, si la réponse de l'École ne satisfait pas l'Association ou le professeur, l'avis d'arbitrage devra être donné à l'École 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 12.07 a.
b. Pour le grief patronal, si la réponse de l'Association ne satisfait pas l'École, l'avis d'arbitrage devra être donné à l'Association dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la décision. Si l'Association 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 12.07 b.
c. Seules l'Association et l'École peuvent donner l'avis d'arbitrage.
d. l'arbitre est choisi par les parties, conformément à la clause 12.09, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de la soumission d'un grief à l'arbitrage.
e. Si les parties ne s'entendent sur le choix d'un arbitre, l'arbitre est nommé par le ministre concerné, conformément au Code du travail.

12.09 Arbitrage

a. Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage en vertu de la présente convention, l'arbitre chargé d'entendre le grief est choisi conjointement par les parties.
b. Le grief est entendu par un arbitre unique. Toutefois, l'arbitre procède à l'arbitrage avec des 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. Toutefois, l'arbitre ne peut, en aucun cas, modifier la convention.
d. L'arbitre peut convoquer les parties à une conférence préparatoire afin de préparer et de rendre plus efficaces les séances d'arbitrage. Dans ce contexte, l'arbitre peut suggérer aux parties la divulgation de la preuve, notamment l'échange de toute preuve documentaire, et ce, avant la séance d'arbitrage.
e. 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 ou l'École peut d'abord faire décider, par le tribunal saisi du grief, du droit à cette somme d'argent sans être tenue 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. Dans ce cas, les autres dispositions du présent article s'appliquent.
f. 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 de 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 détermine ce montant selon le principe de mitigation des dommages. L'arbitre peut accorder des intérêts sur la rémunération due à compter du dépôt du grief à la Direction de l'enseignement et de la recherche.
g. 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.
h. L'arbitre doit, si possible, rendre sa décision dans les soixante (60) jours qui suivent la fin de l'audition. L'arbitre peut s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai.
i. Toutefois, la décision n'est pas nulle même si elle est rendue après l'expiration du délai prévu.

12.10 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.

12.11 Libérations

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

12.12 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.

Article 13 : Congédiement et autres mesures disciplinaires

13.01 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.

Les mesures disciplinaires suivent le principe de la gradation. Les mesures disciplinaires sont communiquées par écrit au professeur concerné et déposées à son dossier.

13.02 L'École ne peut imposer une telle mesure 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.

Les mesures disciplinaires deviennent caduques après une année. Elles sont alors retirées du dossier et ne peuvent en aucun cas être invoquées contre le professeur en arbitrage de grief.

13.03 Nonobstant la clause 13.01, 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.

CHAPITRE : ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE LA TÂCHE PROFESSORALE

Article 14 : Tâche professorale

14.01 Les descriptions de diverses composantes de la tâche données aux clauses qui suivent ne sont pas exhaustives, mais servent de points de repère pour clarifier les attentes ainsi que pour rendre plus transparente et équitable l'évaluation des professeurs. Les parties conviennent que chaque professeur a un profil d'activité singulier, qui correspond à ses priorités professionnelles et qui varie en fonction de différents moments et cycles au cours de la carrière.

14.02 Chacune des trois (3) composantes de la tâche normale comporte une dimension essentielle, qui constitue la base de la contribution attendue, et une dimension modulable, dont l'investissement du professeur peut varier en fonction des circonstances et opportunités qui se présentent, de ses intérêts, ainsi que des besoins de l'École.

14.03 Aux fins d'évaluation, il importe donc de satisfaire en priorité les attentes liées au volet essentiel, alors que seront prises en considération les contributions modulables dans l'appréciation générale de la charge annuelle de travail, considérant les multiples tâches auxquelles un professeur est appelé à contribuer dans le cadre de son rôle dans la société et en lien avec son expertise.

14.04 Considérant les clauses 14.05 à 14.10, la tâche normale de travail d'un professeur comporte, dans des proportions variables, trois composantes, déclinées ainsi :

Enseignement

14.05 Enseignement – tâches essentielles

Enseignement crédité au sein de l'École (local, en ligne ou en délocalisé), notamment :

I. Le développement et la préparation, la mise à jour et la prestation des activités d'enseignement crédité, sous diverses formes (cours, séminaires, laboratoires, ateliers, activités de synthèse), ainsi que l'évaluation des étudiants qui en découle et la disponibilité hors cours en réponse aux demandes des étudiants dans le cadre de ces activités;
II. Sont incluses dans cette fonction d'enseignement la mise à jour des connaissances concernant les contenus des cours enseignés et l'attention accordée à la qualité de la pédagogie en lien avec la matière enseignée;
III. Le professeur doit aussi assurer l'adaptation des enseignements ou des évaluations pour les étudiants en situation de handicap bénéficiant de mesures adaptées, le cas échéant.

La charge normale d'enseignement est de quatre (4) cours de trois (3) crédits chacun ou l'équivalent en termes de crédits, dont un maximum de trois (3) crédits d'enseignement dispensé en délocalisé, pourvu qu'un cours soit également dispensé au Québec.

14.06 Enseignement – tâches modulables

Encadrement des étudiants (stages, mémoires et thèses), notamment :

I. L'encadrement et la coordination liés aux contenus, à l'évaluation et au cheminement d'étudiants de deuxième (2e) et de troisième (3e) cycles dans la réalisation de travaux de stage, de projet d'intervention, de travaux dirigés, de lecture dirigée, de mémoire ou de thèse requis des étudiants par les programmes de cycles supérieurs;
II. L'implication des étudiants dans leurs propres travaux de recherche, y compris leur participation à titre de coauteurs des publications;
III. Le soutien des étudiants dans leurs démarches de demandes de bourses, dans leurs activités de participation à des colloques et la participation à leurs travaux;
IV. La contribution en tant que membre d'un jury pour l'évaluation d'un mémoire, d'un examen doctoral, d'une proposition de thèse ou de la soutenance de thèse pour un étudiant de l'École;
V. L'encadrement d'un doctorant de l'École qui s'est vu octroyer une charge de cours à l'École en vertu de la réserve dans la clause 12.06 b de la convention collective des chargés d'enseignement.

Recherche

14.07 Recherche – tâches essentielles

Activités de recherche et de diffusion des connaissances produites par la recherche, notamment :

I. La recherche comprend les activités conduites de façon autonome ou au sein d'équipes de recherche, qui contribuent à l'avancement, à l'élargissement et à l'approfondissement du savoir;
II. La recherche, lorsque financée par une entente contractuelle, peut être considérée dans la tâche, les fonds restant à la fin de la réalisation du contrat sont versés dans le fonds intégré du professeur, tel que prévu à la clause 28.02.
III. Sont inclus 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;
IV. Sont inclus les travaux de recherche destinés au développement et à l'innovation pédagogique ainsi que les travaux présentant un caractère d'innovation;
V. Sont inclus dans cette fonction toutes les étapes de conception, d'élaboration, d'établissement, de développement, de recherche de financement, de réalisation, ainsi que la direction et l'encadrement d'une équipe impliquée, dans la conduite d'activités de recherche, fondamentale ou appliquée, dans une visée de développement de connaissances nouvelles, disciplinaires ou interdisciplinaires, ainsi que la recherche partenariale ou recherche-action auprès des organisations publiques, des organismes à but non lucratif (OBNL) ou de groupes de la société civile;
VI. Est incluse la diffusion des connaissances produites par la recherche, y compris la production d'articles scientifiques, de livres ou de chapitres de livre, de manuels

ou de rapports de recherche, ainsi que toute autre forme de produit de transfert de connaissances;

VII. Est incluse dans les activités de diffusion des connaissances la présentation de communications 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.

14.08 Recherche – tâches modulables

Activités de participation\contribution au monde académique, notamment :

I. La contribution au monde académique comprend l'évaluation d'articles, l'évaluation de mémoires et de thèses à titre d'évaluateur externe, l'évaluation de dossiers de bourses ou de demandes de subvention, la participation à des comités de remises de prix universitaires, la participation à des comités scientifiques de revues ou à la direction de ces revues, la participation au développement et à la consolidation des communautés et réseaux de savoirs internationaux

II. La direction de revues scientifiques, la direction et la participation à l'organisation de congrès, colloques, séminaires, symposiums ou autres événements scientifiques ou professionnels susceptibles de faire avancer la diffusion des connaissances, la participation à des comités d'accréditation de la communauté ou à d'autres formes de demandes d'expertises universitaires.

Contribution au fonctionnement institutionnel

14.09 Contribution au fonctionnement institutionnel – tâches essentielles

Contribution au fonctionnement de l'École, notamment :

I. Les activités de gestion touchant les enjeux académiques des programmes, des services aux organisations, des affaires internationales et de la recherche;

II. La participation aux travaux des instances de l'École telles que le conseil d'administration ou la commission des études, ainsi que la participation aux instances et comités de l'Université du Québec;

III. La participation aux travaux des comités et groupes de travail de la Direction de l'enseignement et de la recherche, de l'Assemblée professorale ou de tout autre comité de l'École;

IV. La participation aux activités syndicales à titre de membre du comité exécutif et de comités ou groupes de travail de l'Association;

V. La participation à la conception, à l'évaluation et à la révision des programmes d'enseignement, et à l'évaluation des dossiers de reconnaissance des acquis;

VI. La participation aux communautés épistémiques, à différentes tâches liées au soutien de collègues, notamment celles en appui à l'intégration à la vie universitaire et à la réalisation des diverses composantes de la tâche;

VII. La coordination de cours auprès de chargés d'enseignement, le soutien pédagogique, l'évaluation des qualifications pour l'enseignement (EQE) et toute tâche visant à soutenir la qualité des contenus de cours et des approches pédagogiques.

L’exercice de certaines fonctions exige la permanence : les fonctions de directeur de programme, les comités de congés d’étude, les comités d’évaluation et de promotion.

14.10 Contribution au fonctionnement institutionnel – tâches modulables

Contribution à la collectivité, notamment :

I. 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, la participation à des organismes culturels, professionnels, syndicaux, patronaux, gouvernementaux et sociaux, en lien avec l’expertise du professeur ou compatibles avec elle;
II. L’acceptation de mandats d’experts ou de postes sur des conseils d’administration dans les ministères et organismes publics, dans les OBNL ou associations professionnelles en lien avec l’expertise du professeur ou compatibles avec elle;
III. Le transfert des connaissances et des pratiques nouvelles vers les ministères et organismes publics, les OBNL ou associations professionnelles, les médias.

Article 15 : Rôle central des professeurs quant à la qualité de l'enseignement crédité

15.01 La Direction de l'enseignement et de la recherche est la seule instance de l'École ayant pour responsabilité l'enseignement crédité. Elle encadre la planification des enseignements, les modalités pédagogiques, la qualité des contenus ainsi que la sélection, l'encadrement et l'évaluation des enseignements, et ce, afin d'en assurer la qualité.

15.02 Dans le but d'assurer la qualité de l'enseignement et de l'encadrement des étudiants, les professeurs sont directement et promptement impliqués dans tout processus concernant des décisions à caractère académique, non uniquement, mais notamment en ce qui concerne les contenus des cours crédités, qu'ils soient dispensés en classe, en ligne ou en délocalisé.

15.03 Chaque cours est placé sous la responsabilité pédagogique d'un ou plusieurs professeur·es régulier·es afin d'assurer les aspects qualitatifs reliés au contenu du cours ainsi que la conformité et l'uniformité des plans de cours. Cette responsabilité fait partie de la composante de la tâche professorale relative à la contribution au fonctionnement institutionnel (voir la clause 14.09 VII).

Les responsables sont impliqués dans le processus de dotation, et particulièrement dans le processus de reconnaissance des exigences de qualification pour l'enseignement (EQE). Ils exercent une fonction de veille sur les plans de cours des chargés d'enseignement et rapportent au directeur de l'enseignement et de la recherche tout contenu ou approche pédagogique qui ne leur semble pas conforme, à jour ou pertinent pour des études de deuxième (2^{e}) ou troisième (3^{e}) cycle, le cas échéant, selon le programme dans lequel ce contenu s'insère.

15.04 L'École s'engage à impliquer les professeurs dans la décision d'octroyer une reconnaissance des acquis qui touche les cours dans leur domaine de compétence.

15.05 L'École s'engage à impliquer directement les professeurs dans les processus visant l'établissement d'ententes entre différents établissements ou ordres d'enseignement et les décisions qui visent à accorder des équivalences ou des complémentarités avec les cours crédités dans leur domaine de compétence.

15.06 Les parties reconnaissent l'importance de garantir la qualité de l'enseignement et s'engagent à prendre des mesures pour la maintenir et l'améliorer de manière continue, dans leur intérêt mutuel et dans le respect des dispositions de la convention collective. À cette fin, pour chaque cours, différents paramètres sont définis pour permettre d'assurer une qualité d'enseignement optimale. Ces paramètres incluent, entre autres, la taille des groupes, la fréquence des cours et les méthodes pédagogiques appropriées. Cet exercice est mené par la Direction de l'enseignement et de la recherche en collaboration avec les professeurs responsables, ceux-ci pouvant, d'un commun accord, s'adjoindre toute autre personne pertinente.

Dans les cas de mésententes, la question est soumise au comité de programme concerné, lequel formule une recommandation au Directeur de l'enseignement et de la recherche pour décision.

Article 16 : Charge de travail

Charge annuelle de travail

16.01 La charge annuelle de travail est établie avant le 1er 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 du professeur ainsi que les besoins de l'École.

16.02 La charge annuelle de travail comprend, dans des proportions variables, telles qu'elles sont définies à l'article 14 « Tâche professorale », des activités d'enseignement crédité, de recherche et de diffusion des connaissances, ainsi que de contribution au fonctionnement de l'École. Peuvent s'y ajouter de façon modulable des activités d'encadrement étudiant, des activités de participation\contribution au monde académique, ainsi que de contribution à la collectivité.

16.03 Tous les cours crédités offerts dans les régions du Québec où intervient l'École ainsi que tous les cours offerts au Québec à des cohortes internationales ou délocalisées sont soumis à l'affichage régulier auprès des professeur(e)s, indépendamment des modalités pédagogiques. Aux fins de l'établissement de la charge d'enseignement, le directeur de l'enseignement et de la recherche transmet aux professeurs l'offre de cours, habituellement à la session d'hiver précédant l'année universitaire. À ce sujet, la Direction de l'enseignement et de la recherche s'engage à respecter un équilibre adéquat entre les cours en présentiel et les autres modalités pédagogiques dans l'offre de cours.

Les professeurs expriment leurs préférences quant aux cours qu'ils souhaitent enseigner et aux modalités pédagogiques qu'ils souhaitent privilégier. Ils expriment aussi leurs préférences par rapport aux trimestres et aux régions où les cours sont offerts. À moins de raisons valables que la Direction de l'enseignement et de la recherche leur communique par écrit, les préférences des professeurs sont acceptées.

La Direction de l'enseignement et de la recherche s'engage à veiller à une répartition équitable des tâches d'enseignement entre les membres du corps professoral, y compris en ce qui concerne le nombre d'étudiants par cours, dans la mesure du possible.

Aux fins de l'établissement de la charge d'enseignement, la Direction de l'enseignement et de la recherche reconnaît l'importance du principe de la conciliation travail-famille-vie privée. Ainsi, dans la mesure du possible, les préférences des professeurs sont prises en compte concernant les horaires de cours, notamment en limitant les obligations d'enseignement en soirée et la fin de semaine.

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

16.05 Tout nouveau cours ou groupe-cours à attribuer en cours d'année est d'abord offert aux professeurs. Sauf situation exceptionnelle, le professeur dispose d'une période de cinq (5) jours ouvrables pour faire part de son intérêt. Ce nouveau cours ou groupe-cours s'ajoute à sa charge annuelle de travail déjà prévue.

16.06 Dans les choix des cours inclus dans la charge d'enseignement, le professeur a priorité sur le chargé d'enseignement pour dispenser les cours correspondant à ses compétences, à ses qualifications et à ses préférences quant aux modalités pédagogiques.

16.07 Le professeur n'est pas tenu de donner plus de deux (2) cours par année à l'extérieur de son campus d'attache.

16.08 Un professeur ne peut se voir imposer des activités d'enseignement qui ne correspondent pas à ses qualifications. Dans le cas des cours en ligne, un professeur ne peut se voir imposer des activités d'enseignement qu'il n'a pas conçues.

16.09 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. En cas de conflit dans l'attribution des cours à la suite de demandes concurrentes de la part des professeurs, la Direction de l'enseignement et de la recherche doit fournir une justification écrite de sa décision aux professeurs n'ayant pas obtenu le ou les cours souhaités, avec une copie adressée à l'Association.

Aménagements liés à la tâche professorale

16.10 Il est possible de convenir avec le directeur de l'enseignement et de la recherche de la charge normale du professeur.

Advenant une entente avec le directeur de l'enseignement et de la recherche à cet effet, dans tous les cas prévus aux clauses 16.11 à 16.14, le professeur permanent 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.

Par contre, les professeurs qui n'ont pas encore obtenu leur permanence demeurent évalués, à la fin de leurs premier (1er) et deuxième (2e) contrat, selon les modalités prévues à cet effet à l'article 24 « Étapes de la carrière professorale ».

Aménagement des activités d'enseignement crédité

16.11 Nonobstant la clause 14.05, et sauf pour les activités d'enseignement crédité en délocalisé où la prestation est toujours versée sous forme monétaire, à la demande du professeur ou du directeur de l'enseignement et de la recherche, les parties peuvent convenir d'un aménagement différent de la charge normale d'enseignement du professeur selon les options suivantes :

A. Assumer plus de douze (12) crédits par année, mais pas plus de dix-huit (18) crédits :

Cours en surcharge

I. Banque de dégrèvements : 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 lequel le professeur se prévaut de la disposition du paragraphe précédent, il peut

cumuler ainsi un maximum de neuf (9) crédits en réserve dans sa banque de dégrèvement.

En tout temps, le professeur peut transformer des crédits qu'il a en réserve en fonds de recherche, au prorata du taux d'une charge de cours régulière de trois (3) crédits en vigueur au moment de la demande. Les montants sont déposés dans le fonds intégré de la professeure ou du professeur (clause 28.02).

Lorsque le professeur quitte l'École et qu'il n'a pas utilisé la totalité de ses crédits de cours en réserve dans sa banque de dégrèvement, ceux-ci sont perdus et ne peuvent être compensés monétairement.

II. Fonds de recherche : afin de pouvoir se constituer un fonds autonome de recherche.

Lorsque le professeur se prévaut de cette option, il reçoit directement la somme équivalente au montant d'une charge de cours régulière de trois (3) crédits en vigueur au moment de la demande de transfert pour chaque tranche de trois (3) crédits assumés au-delà de douze (12) crédits par année. Cette somme est versée dans le fonds intégré du professeur. Les sommes ainsi versées doivent être utilisées par le professeur selon les règles et politiques de l'École. Si le professeur quitte l'École, qu'il obtient le statut de professeur associé et qu'il n'a pas utilisé la totalité de son fonds intégré, il dispose d'une période de deux (2) ans pour utiliser les sommes versées dans ce fonds. Ces sommes ne peuvent être compensées monétairement, et au terme de ce délai, toute somme restante est perdue.

Cours en appoint

III. Rémunération : afin de compenser monétairement la dispensation d'un cours en appoint.

Lorsque le professeur se prévaut de cette option, il reçoit une somme équivalente au montant d'une charge de cours régulière de trois (3) crédits en vigueur au moment de la dispensation du cours. Si le cours n'a pas la valeur de trois (3) crédits, toutes les modalités sont calculées et appliquées au prorata de la valeur du cours. Les retenues et autres prélèvements s'appliquent, à l'exception du Régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ).

Quel que soit le mode de diffusion du cours (ex. : en présentiel ou à distance), le cours en appoint est rémunéré, comme précisé au paragraphe précédent. La taille des groupes-cours sera conforme aux modalités prévues à l'article 27.

En aucun temps le professeur ne pourra transformer la compensation d'un cours en surcharge (dégrèvements ou fonds de recherche) en rémunération.

Adaptation de la tâche

IV. Accommodement : afin de compenser ponctuellement une plus faible activité en recherche ou une plus faible contribution au fonctionnement de l'École.

Exceptionnellement et ponctuellement, après entente avec le directeur de l'enseignement et de la recherche, le professeur peut aménager sa charge d'enseignement crédité à la hausse, sans toutefois excéder dix-huit (18) crédits, de façon à accorder une plus faible proportion de son temps aux autres composantes essentielles de sa tâche (recherche et contribution au fonctionnement de l'École), sans que les crédits accumulés au-delà de douze (12) constituent une réserve au sens du paragraphe I ou puissent être transformés en fonds de recherche au sens du paragraphe II.

Il est reconnu aux professeurs le droit d'avoir une activité de recherche fluctuante au cours de leur carrière, en fonction de divers facteurs, notamment les opportunités de financement, des circonstances personnelles ou familiales ou encore la transition vers la retraite. Cette fluctuation naturelle ne devrait pas être perçue comme une faiblesse ou une inadéquation de la part du professeur, mais plutôt comme un aspect inhérent à l'évolution de sa carrière.

Si l'activité de recherche est jugée insuffisante à un niveau qui excède ce qui est acceptable en vertu de la fluctuation naturelle reconnue dans le paragraphe précédent, la Direction de l'enseignement et de la recherche est habilitée à aménager la charge d'enseignement crédité du professeur à la hausse, sans toutefois excéder dix-huit (18) crédits, et sans que les crédits accumulés au-delà de douze (12) constituent une réserve au sens du paragraphe I ou puissent être transformés en fonds de recherche au sens du paragraphe II. Cet aménagement est mis en place après discussion avec le professeur afin d'en arriver à une solution mutuellement acceptable sur la répartition de la tâche. Il vise à garantir l'équilibre des composantes de la tâche du professeur.

En cas de mésentente sur la répartition de la tâche en vertu du paragraphe précédent, un comité restreint est formé par la Direction de l'enseignement et de la recherche. Ce comité est composé d'un représentant ayant des responsabilités académiques au sein de la Direction de l'enseignement et de la recherche, à l'exclusion du directeur de l'enseignement et de la recherche, ainsi que de deux (2) professeurs réguliers, afin de formuler une recommandation au directeur de l'enseignement et de la recherche. Celui-ci prend une décision finale après avoir pris connaissance de la recommandation du comité. Le professeur conserve son droit au grief.

B. 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, le professeur peut, à cet effet, utiliser l'une ou

l'autre des formes de dégrèvements constituant une réserve en pointages et crédits selon la clause 17.02. Les pointages et crédits qui auront été transformés en fonds de recherche et versés dans le fonds intégré ne peuvent cependant plus être utilisés sous forme de dégrèvement.

À défaut de pouvoir compenser les cours en deçà de la charge normale d'enseignement par des crédits, tel que spécifié à la clause précédente, après entente avec le directeur de l'enseignement et de la recherche, le professeur peut accumuler un déficit dans sa banque de dégrèvement jusqu'à un maximum de neuf (9) crédits à rembourser dans les trois (3) années suivantes.

Tant que le professeur est en situation de déficit, tout nouveau pointage ou crédit obtenu doit être utilisé pour rembourser la dette selon les modalités des clauses 17.02 d) et 17.02 e), et ce, jusqu'à son règlement final.

16.12 Nonobstant la tâche professorale présentée à l'article 14, l'aménagement des activités créditées de l'article 16.11 ainsi que la mise en place d'un Fonds intégré de recherche à l'article 28.02 :

Lorsqu'un professeur accepte de diriger ou de participer à un mandat de recherche contractuelle en plus de ses activités de recherche régulières et que l'entente contractuelle prévoit explicitement le versement d'une rémunération au professeur, celui-ci se voit verser le montant selon les modalités prévues à l'entente.

Cependant, les sommes résiduelles au contrat, autres que la rémunération explicitement prévue au paragraphe précédent, sont versées au fonds intégré du professeur.

Aménagement des activités de recherche

16.13 Nonobstant les clause 14.07 et 14.08, à la demande du professeur ou du directeur de l'enseignement et de la recherche, les parties peuvent convenir d'un aménagement différent de la charge normale de recherche pour accorder provisoirement plus de temps à d'autres dimensions de sa tâche (enseignement ou contribution au fonctionnement institutionnel).

Aménagement des activités liées à la contribution au fonctionnement institutionnel

16.14 Nonobstant les clauses 14.09 et 14.10, à la demande du professeur ou du directeur de l'enseignement et de la recherche, les parties peuvent convenir d'un aménagement différent de la charge normale de la contribution au fonctionnement institutionnel pour accorder plus de temps à d'autres dimensions de sa tâche (enseignement ou recherche).

Article 17 : Dégrèvements

Dégrèvements d'enseignement

17.01 Un professeur peut bénéficier d'un maximum de neuf (9) crédits par année en dégrèvements d'enseignement, conformément à la clause 16.11 B.

17.02 Outre les dégrèvements discrétionnaires du directeur de l'enseignement et de la recherche, il existe cinq (5) types de dégrèvements d'enseignement selon la manière de les obtenir et de pouvoir les utiliser :

a. Les dégrèvements dits « de fonction » accordés et utilisés en temps réel pour l'accomplissement de certaines fonctions occupées à l'École;
b. Les dégrèvements accordés par l'entremise de concours de dégrèvement pour la recherche (clauses 17.04 à 17.09) qui doivent être utilisés dans l'année universitaire où ils ont été accordés;
c. Les dégrèvements accordés et utilisés en début de carrière (clauses 17.10 et 17.11).
d. Les dégrèvements dits « de surcharge » par l'accumulation dans sa banque de dégrèvement de crédits relatifs aux activités d'enseignement crédité données en surcharge conformément à la clause 16.11 A I (en local ou en ligne, les cours en surcharge donnés dans les programmes crédités délocalisés ne sont pas admissibles aux fins de dégrèvements). En tout temps le professeur ne peut détenir plus de neuf (9) crédits dans sa banque de dégrèvements dits « de surcharge ».
e. Les dégrèvements dits « de compensation » obtenus grâce :
    - à l'octroi de pointage lié aux activités d'encadrement (voir Annexe I);
    - à l'octroi de pointage relatif au dépassement de la taille normale des groupes (clause 27.03);
    - à l'octroi de pointage relatif aux déplacements (selon le barème établi à l'annexe II.

Le pointage accumulé en vertu des paragraphes d) et e) est versé dans la banque de dégrèvement du professeur pour son utilisation en proportion du nombre de crédits d'un dégrèvement d'enseignement au moment voulu après entente avec le directeur de l'enseignement et de la recherche visant l'établissement de la charge annuelle d'enseignement.

En tout temps, le professeur peut demander à ce que soit transférée, une partie ou la totalité de ses crédits accumulés dans sa banque vers son fonds intégré, au prorata du taux d'une charge de cours régulière de trois (3) crédits en vigueur au moment de la demande. Le nombre de points transférés doit être minimalement l'équivalent d'un (1) crédit ou des multiples d'un (1) crédit.

17.03 À chaque année, dès que les charges d'enseignement sont attribuées, l'École fournit au syndicat la liste nominative des personnes se prévalant ou ayant obtenu des dégrèvements, ainsi que le type de dégrèvement (y compris les dégrèvements discrétionnaires du directeur de l'enseignement et de la recherche) et la session à laquelle ils s'appliquent.

Dégrèvement à des fins de recherche

17.04 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 aux professeurs, à des 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 du comité de dégrèvement à la suite d'un concours. Le comité de dégrèvement est composé du directeur de l'enseignement et de la recherche qui le préside et de quatre (4) professeurs désignés par l'Assemblée professorale.

17.05 Un dégrèvement à des fins de recherche se définit comme une période de temps correspondant à une charge de travail équivalente à un cours de deuxième (2e) ou de troisième (3e) cycle de trois (3) crédits. Dans le cadre plus spécifique de ce programme, cette période ainsi libérée permet au professeur de se consacrer à ses activités de recherche.

17.06 L'utilisation des fonds prévus annuellement pour les dégrèvements de recherche et non utilisés lors du concours est discutée en comité des relations du travail dans le but de les garder dédiés au soutien à la recherche.

17.07 Critères d'admissibilité et d'évaluation

- L'objectif général du concours est de soutenir les activités de recherche et de publication prévues à la tâche du professeur et énoncées à l'article 14, et liées à la mission de l'École. Il vise à permettre au professeur de se consacrer à ces activités et, par conséquent, le dégrèvement doit être utilisé durant l'année de travail pour laquelle il a été accordé.
- Un professeur qui a obtenu un dégrèvement discrétionnaire du directeur de l'enseignement et de la recherche ou d'un autre organisme ne peut pas déposer une demande au concours de dégrèvement pour le même projet lié à ce dégrèvement.
- Le comité de dégrèvement analyse les demandes soumises et se prononce sur leur admissibilité et les évalue sur la base de la qualité du dossier présenté, notamment la présentation du plan de travail pour l'année à venir conformément à la charge annuelle de travail prévue à la convention collective et la justification de la demande de se voir accorder du temps supplémentaire pour la réalisation de son activité de recherche, ainsi que du rapport de suivi du dégrèvement obtenu dans les deux (2) années précédentes, s'il y a lieu.

17.08 Critères de classement et d'élimination si, et seulement si, le nombre de demandes admissibles excède les 6 (six) dégrèvements prévus

- Si le nombre de demandes admissibles dépasse les six (6) dégrèvements prévus, les demandes admissibles de l'année précédente qui n'avaient pas été accordées ont priorité si le professeur redépose sa demande.
- Ensuite, dans l'esprit de favoriser l'accès au plus grand nombre à cet instrument de soutien à la recherche que constitue le dégrèvement et d'en faire un usage efficace et équitable, les critères suivants servent au comité à éliminer des demandes :

- La demande d'un professeur qui a accès à d'autres possibilités, notamment via sa banque de dégrèvement, pour la recherche est éliminée;
- La demande d'un professeur qui a bénéficié d'un dégrèvement l'année précédente est éliminée;
- Enfin, les critères suivants servent au comité afin de classer les demandes admissibles restantes :
  - ✓ La priorité sera accordée aux professeurs qui n'ont pas encore la permanence, et ce, à partir de la deuxième (2e) année après l'embauche, pour les trois (3) premiers du classement;
  - ✓ Avoir une subvention de recherche en cours;
  - ✓ Avoir des exigences de reddition de comptes à court terme à satisfaire;
  - ✓ Sur avis du directeur de l'enseignement et de la recherche, avoir eu des responsabilités plus lourdes que la charge normale attendue dans la dernière année;
  - ✓ Si des demandes se retrouvent toujours ex æquo à la suite de l'application de ces critères, un tirage au sort sera effectué.

17.09 La réponse du comité relative à une demande admissible qui n'aura pas pu être octroyée comportera une invitation à resoumettre la demande au concours suivant, si le professeur le souhaite.

Dégrèvement en début de carrière

17.10 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 (1re) année de travail.

17.11 Si, au cours de la première (1re) année de son contrat, le professeur s'engage à compléter une activité de formation pédagogique équivalente à environ trente (30) heures, l'École le dispense d'un (1) cours de trois (3) crédits supplémentaires.

Article 18 : Cours en ligne

18.01 Les cours en ligne sont compris comme des activités d'enseignement crédité dispensé à distance, de manière asynchrone ou mixte à prédominance asynchrone. Les contenus des activités et des ressources asynchrones sont scénarisés et médiatisés (textes, vidéos, capsules interactives, exercices en ligne, etc.) sous la forme d'un ensemble cohérent de modules qui sont suivis en différé selon le rythme de l'étudiant qui doit tout de même respecter le séquençage des activités d'apprentissage et les dates des activités d'évaluation.

La création d'un cours en ligne est le résultat d'une démarche ayant fait l'objet d'une entente écrite préalable entre l'École et le professeur.

Modalités pour la conception des cours en ligne

18.02 Le professeur-concepteur obtient un (1) dégrèvement équivalent à trois (3) crédits pour adapter les ressources et les activités pédagogiques en collaboration avec la Direction de l'enseignement et de la recherche, en vue de la mise en ligne d'un cours de trois (3) crédits.

Dans le cas où un cours de trois (3) crédits serait modifié de manière à engendrer la création d'au moins 60 % de nouvelles ressources et activités, le professeur-concepteur obtiendrait un (1) dégrèvement équivalent à trois (3) crédits.

a. Normalement, le professeur-concepteur dispense la première offre de cours en ligne afin d'ajuster le cours au besoin. Toutefois, pour une raison valable, il peut choisir de ne pas dispenser cette première offre de cours. Dans ce cas, il a la responsabilité de faire un suivi et une évaluation de la première occurrence du cours. S'il dispense la première offre, cette charge initiale fera partie de sa charge normale d'enseignement et sera reconnue comme un quart (¼) de sa charge d'enseignement.
b. Si le professeur concepteur décide par la suite d'intégrer le cours en ligne comme une composante de sa charge annuelle de travail, chaque cours en ligne assumé sera reconnu comme un quart (¼) de sa charge d'enseignement.

18.03 Le professeur concepteur d'un cours, à titre de créateur de contenu et de responsable de la mise à jour, détient les droits moraux relatifs à la propriété intellectuelle du contenu, conformément à l'article 7 « Propriété intellectuelle ». Sous réserve de reconnaître la propriété intellectuelle du professeur concepteur, l'École conserve le droit d'offrir le cours dans sa programmation annuelle et à l'octroyer à un autre professeur ou un chargé d'enseignement, le cas échéant, si le professeur ne souhaite pas le donner ou selon les besoins de l'École.

18.04 Un chargé d'enseignement s'engage, par écrit, à ne pas utiliser le matériel pédagogique rattaché à un cours en ligne sans le consentement de l'École et du professeur concepteur.

18.05 La conception comprend normalement :

- Le plan de cours;
- Le contenu brut des modules;

- La démarche pédagogique;
- La conception du matériel pédagogique;
- La conception des évaluations et des travaux;
- La bibliographie complète et les textes et les vidéos à utiliser, ainsi que les capsules à mettre en ligne;
- La recherche sous-tendant les opérations précitées.

Modalités pour la mise à jour des cours en ligne

18.06 Le professeur-concepteur a la responsabilité première d'assurer la mise à jour du contenu du cours. Cette responsabilité implique une mise à jour semestrielle des contenus et tout travail à faire pour maintenir la plus haute qualité du cours.

18.07 Le professeur peut déléguer les responsabilités qui lui sont reconnues à la clause 18.06 dans le cadre d'une entente tripartite entre le professeur, la personne au bénéfice de qui s'exerce la délégation et le directeur de l'enseignement et de la recherche. Cette entente est consignée dans un instrument qui est signé par les parties et déposé auprès du directeur de l'enseignement et de la recherche.

Le professeur a la responsabilité de vérifier et de valider les propositions faites par le tiers diffuseur (chargé d'enseignement ou collègue) afin de s'assurer que ces changements s'inscrivent dans la logique de la formation développée.

18.08 Il est entendu et convenu que si le professeur est incapable, refuse ou néglige de procéder à l'ajustement ou à la mise à jour d'un cours lorsque l'École estime que cela est nécessaire, l'École prend les dispositions nécessaires pour ajuster ou mettre à jour le cours sur le plan scientifique, pédagogique et communicationnel.

18.09 Le professeur-concepteur d'un cours peut conserver les prérogatives définies aux clauses 18.06 et 18.07 jusqu'à deux (2) ans après sa retraite.

18.10 Une évaluation de la nécessité de procéder à une refonte d'un cours en ligne sera effectuée minimalement aux sept (7) ans et si une refonte s'avère nécessaire, le professeur concepteur, s'il est encore à l'emploi, décidera s'il souhaite procéder à la refonte ou s'il se retire.

Article 19 : abrogé

CHAPITRE : CARRIÈRE UNIVERSITAIRE

Article 20 : Effectifs professoraux

Dispositions générales

20.01 Les parties conviennent qu'un niveau minimal de ressources professorales est nécessaire pour assurer une formation de qualité, et que ce niveau doit tenir compte de l'évolution des clientèles étudiantes. Cette évolution des clientèles est établie par la compilation annuelle du nombre d'étudiants en équivalent temps plein (EETP) pour les trois (3) trimestres d'une année universitaire.

20.02 En raison de la nature interdisciplinaire du corps professoral et de la vocation professionnelle de l'École, les parties reconnaissent par ailleurs que la détermination des besoins en effectifs professoraux, sur les plans qualitatif et quantitatif, est un processus complexe qui nécessite une planification détaillée ainsi que l'embauche de ressources d'enseignement qui ne soient pas des professeurs au sens de la convention collective.

20.03 À cet effet, l'École élabore, adopte et tient à jour un plan quinquennal de développement des ressources professorales en fonction des priorités identifiées par discipline et par secteur. Le plan est présenté pour avis à l'Assemblée professorale avant d'être soumis pour adoption au comité des ressources humaines de l'École.

20.04 Chaque année, le directeur de l'enseignement et de la recherche consulte l'Assemblée professorale dans la perspective d'élaborer les critères relatifs au processus d'embauche, si nécessaire, conformément au processus prévu à l'annexe VI. Il prend en compte l'évolution des clientèles étudiantes ainsi que le cadre et les orientations budgétaires établis par l'École, et s'appuie sur le plan de développement des ressources professorales prévu au paragraphe précédent.

Plancher d'emploi

20.05 Sur le plan quantitatif, aux fins du maintien du niveau des effectifs professoraux nécessaire selon la clause 20.01, l'École s'engage à maintenir un nombre minimal de professeurs. Ce nombre minimal de professeurs requis correspond au plancher d'emploi calculé sur la base d'un ratio d'un (1) professeur régulier par dix-huit (18) EETP.

20.06 Le plancher d'emploi est établi au 1er mai de chaque année et est basé sur la moyenne des EETP des trois (3) années précédant la date du calcul.

Ainsi, le plancher d'emploi au temps T1 est obtenu par la division des EETP moyens sur trois (3) ans (moyenne T-2, T-1 et T1)/18.

Le nombre de professeurs requis pour respecter le plancher d'emploi est ensuite comparé au nombre de professeurs en emploi à l'École et est comptabilisé selon les particularités énoncées à la clause 20.11 afin de déterminer s'il y a un écart déficitaire à combler.

Afin de faciliter le calcul annuel de cet écart et son traitement, les clauses suivantes vont se référer à des situations illustratives évoluant sur trois (3) années (T1, T2 et T3), sachant que la situation sera par la suite celle de T3.

20.07 Calcul annuel de l'écart par rapport au plancher d'emploi (en T1)

Le calcul annuel de l'écart par rapport au plancher d'emploi s'effectue comme suit :

Au 30 avril de l'an T1, le plancher d'emploi est établi ainsi : la moyenne des EETP aux trois (3) dernières années (T-2, T-1 et T1) divisée par dix-huit (18).

L'écart par rapport au plancher d'emploi est la différence entre le nombre total de professeurs en emploi au prorata du nombre de jours où ils ont été comptabilisés durant l'année écoulée selon les différentes modalités précisées à la clause 20.11 et le nombre minimal d'effectifs professoraux requis au plancher d'emploi. Puisque ce nombre implique la somme des jours où les professeurs ont été comptabilisés durant l'année, l'écart est toujours arrondi au dixième près.

Écart = (nombre d'effectifs en fonction – nombre minimal d'effectifs requis)

Déficit = écart négatif par rapport au minimum requis (plancher d'emploi)

Lorsqu'un déficit est constaté dans le calcul de l'écart par rapport au plancher d'emploi du 1er mai de l'an T1, l'École dispose d'un (1) an pour corriger ce déficit et rétablir les effectifs professoraux au niveau établi du plancher d'emploi, soit au plus tard le 30 avril suivant, en l'an T2.

20.08 Calcul de l'écart et de la pénalité par rapport au plancher d'emploi (en T2)

A. Dans l'éventualité où l'École n'aurait pas été en mesure de corriger ce déficit constaté en T1, lors du calcul suivant au 30 avril (T2), elle s'engage à verser, au plus tard le 1er juin, une somme de vingt mille dollars (20 000 $) pour chaque écart d'un professeur calculé conformément à la clause 20.07 à titre de pénalité. Le calcul monétaire de la pénalité se fait en arrondissant l'écart au dixième près.

Cette somme, considérée comme une compensation pour la surcharge de travail en raison du déficit au plancher d'emploi, est répartie au prorata parmi l'ensemble des professeurs qui étaient actifs, en proportion du nombre de jours où ils étaient présents au travail durant l'année. Cette somme sera versée, au plus tard le 1er juin suivant (T2), dans le fonds intégré des professeurs, à titre de compensation en soutien de leurs activités académiques.

La pénalité sur cet écart, appliquée en T2, continuera de courir en T3 et sur les années suivantes jusqu'à ce que cet écart déficitaire soit comblé.

B. De plus, comme chaque année, au 30 avril de l'an T2, le plancher d'emploi est de nouveau établi selon la logique de la clause 20.07 : la moyenne des EETP applicable en T2 correspond aux trois (3) dernières années (T-1, T1 et T2) divisée par dix-huit (18).

L'écart par rapport au plancher d'emploi est aussi de nouveau calculé de la même façon qu'à la clause 20.07 selon la différence entre le nombre total de professeurs en emploi et considérés présents dans le calcul au prorata de la période où ils ont été comptabilisés

durant l'année écoulée entre T1 et T2 selon les différentes modalités précisées à la clause 20.11 et le nombre minimal d'effectifs professoraux requis au plancher d'emploi.

C. Si l'écart déficitaire calculé en T2, le cas échéant, est supérieur à celui qui avait été calculé en T1, l'École a de nouveau une année pour rétablir cette différence additionnelle dans le déficit d'effectifs (nouveau déficit T2 = déficit total T2 – déficit T1). Au terme de cette année, la différence non comblée s'ajoutera au calcul de la pénalité courante au temps T3.

20.09 Calcul de l'écart et de la pénalité par rapport au plancher d'emploi (en T3)

Le cas échéant, les redressements effectués aux effectifs dans le cours de l'année entre T2 et T3 sont d'abord appliqués à l'écart additionnel (nouveau déficit T2) qui avait été calculé en T2 et qui bénéficiait d'une année pour son redressement (clause 20.08 C).

Si les redressements effectués en cours de T3 sont plus élevés que le déficit additionnel constaté en T2, l'excédent s'applique alors à réduire le déficit accumulé, et donc à réduire d'autant la pénalité globale calculée au temps T3.

Par contre, si aucun redressement quant aux effectifs professoraux n'a été réalisé entre T2 et T3, la pénalité en T3 sera basée sur la somme du déficit en T1 et du déficit additionnel constaté en T2, sur une base de vingt mille dollars (20 000 $) par effectif manquant (arrondie au dixième). Cette pénalité continuera alors de courir sur les années subséquentes jusqu'à ce que le déficit soit résorbé.

De plus, comme chaque année, au 30 avril de l'an T3, le plancher d'emploi est de nouveau établi selon la logique de la clause 20.07 : la moyenne des EETP applicable en T3 correspond aux trois (3) dernières années (T1, T2 et T3) divisée par dix-huit (18).

L'écart par rapport au plancher d'emploi est aussi de nouveau calculé de la même façon qu'à la clause 20.07, selon la différence entre le nombre total de professeurs en emploi et considérés présents dans le calcul au prorata de la période où ils ont été comptabilisés durant l'année écoulée selon les différentes modalités précisées à la clause 20.11 et le nombre minimal d'effectifs professoraux requis au plancher d'emploi.

Si l'écart déficitaire calculé en T3, le cas échéant, est supérieur à celui qui avait été calculé en T2, l'École a de nouveau une année pour rétablir cette différence additionnelle dans le déficit d'effectifs (nouveau déficit T3 = déficit total T3 - déficit T2). Au terme de cette année, la différence non comblée s'ajoutera au calcul de la pénalité courante au temps T4.

20.10 Calcul de l'écart et de la pénalité par rapport au plancher d'emploi (en T+++)

Chaque année, il faut ainsi clarifier quelle portion de l'écart, lorsque déficitaire, est à comptabiliser dans le calcul de la pénalité liée au déficit accumulé des années précédentes, et quelle portion de l'écart déficitaire, s'il y a lieu, est nouvelle de l'année qui se termine et bénéficie d'une année de redressement avant de donner lieu à une pénalité.

Évidemment, si le déficit d'effectifs est comblé à une année donnée, le compteur est remis à zéro et le calcul annuel reprend comme au temps T1 de la clause 20.07 l'année suivante.

20.11 Particularités concernant le nombre de professeurs comptabilisés comme présents aux fins du calcul de l'écart par rapport au plancher d'emploi.

En cas de désaccord sur le calcul du plancher d'emploi ou de l'écart par rapport au plancher d'emploi, les parties s'engagent à tenir un comité des relations du travail conformément aux modalités prévues à la clause 11.04 pour tenter de régler le désaccord.

a. Lorsqu'un nouveau professeur est embauché en cours d'année, il est comptabilisé comme présent aux fins du calcul de l'écart par rapport au plancher d'emploi à compter de la date où le contrat d'embauche a été signé.
b. Lorsqu'un professeur quitte en cours d'année (démission, décès, retraite, etc.), il n'est plus comptabilisé comme présent aux fins du calcul de l'écart par rapport au plancher d'emploi à compter de la date où il a quitté ses fonctions.
c. Les professeurs qui ont été en absences autorisées (congés d'étude et de recherche, congé sans solde, intérim à un poste de gestion, congés parentaux, congé à rémunération différée, etc.) sont comptabilisés comme en emploi aux fins du calcul de l'écart par rapport au plancher d'emploi, au maximum pour les douze (12) premiers mois à compter de la date du début de cette absence.
d. Les professeurs qui ont été en absence pour maladie sont comptabilisés comme présents aux fins du calcul de l'écart par rapport au plancher d'emploi, et ce, jusqu'au retour au travail ou jusqu'à la déclaration de l'invalidité permanente par l'assureur.
e. Les professeurs qui se sont prévalus des dispositions relatives à la retraite sont comptabilisés comme présents aux fins du calcul de l'écart par rapport au plancher d'emploi de la manière suivante :
    - Retraite graduelle : le professeur qui bénéfice de la retraite graduelle est considéré à temps plein aux fins du calcul de l'écart par rapport au plancher d'emploi pendant les deux (2) ans durant lesquels il bénéficie de cette disposition.
    - Retraite à temps partiel : le professeur qui bénéficie de la retraite à temps partiel est considéré à temps plein aux fins du calcul de l'écart par rapport au plancher d'emploi pour la première (1re) année et à demi-temps pour toutes les années subséquentes.

Article 21 : Embauche

21.01 Tout processus de recrutement est soumis à la Procédure de sélection et d'engagement des candidates et candidats à un poste de professeur régulier. Cette procédure peut être modifiée à la suite d'une entente avec l'Association en CRT.

La procédure de recrutement actuellement en vigueur a été placée à l'Annexe VI.

21.02 L'École peut procéder à l'embauche d'un professeur, sans concours, en obtenant l'accord de l'Assemblée professorale sur cette procédure d'exception et sur le candidat. Sur accord de l'Assemblée professorale quant à l'application d'une procédure d'exception, un comité d'embauche est spécifiquement mis sur pied pour l'étude du dossier et la procédure présentée à l'Annexe VI s'applique intégralement.

21.03 Toute autre mesure d'exception relative à l'embauche d'un professeur doit faire l'objet d'un accord de l'Assemblée professorale et d'un processus similaire à la clause 21.02.

21.04 Afin d'atteindre les objectifs de recrutement, l'Assemblée professorale peut exceptionnellement recommander l'embauche, comme professeur régulier, d'une personne qui ne répond pas aux critères d'embauche établis par le comité de recrutement, notamment un candidat qui n'aurait pas encore terminé son doctorat, et ce, avec un contrat de trois (3) ans. Si l'embauche est entérinée, selon la procédure d'embauche normale qui s'applique, cette personne bénéficiera 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 obtenir un deuxième (2e) contrat de deux (2) ans pouvant mener à la permanence, elle devra satisfaire aux critères en vigueur au moment de la signature de son premier (1er) contrat de trois (3) ans et avoir soutenu avec succès sa thèse de doctorat avant la fin de son premier (1er) contrat.

Si, à la fin de son premier (1er) contrat, un professeur ainsi embauché ne satisfait pas aux critères d'embauche en vigueur au moment de la signature de son premier (1er) contrat régulier de trois (3) ans, il ne verra pas son contrat renouvelé et devra rembourser les sommes reçues de l'École à l'occasion de tout congé de perfectionnement de très courte durée, clause 29.22, s'il en a bénéficié.

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

21.05 Les deux (2) contrats suivants constituent le parcours pour l'accès à la permanence :

Premier (1er) contrat

Tout professeur régulier nouvellement embauché à l'École obtient un premier (1er) contrat de trois (3) ans.

Deuxième (2e) contrat

Au terme de son premier (1er) contrat, sur recommandation favorable du comité d'évaluation, l'École offre un deuxième (2e) contrat de deux (2) ans au professeur régulier. Au terme de son deuxième (2e) contrat de deux (2) ans, sur recommandation favorable du comité d'évaluation, il acquiert la permanence.

21.06 Nonobstant la clause 21.05, un (1) an avant la fin de son deuxième (2e) contrat, le professeur peut demander par écrit au directeur de l'enseignement et de la recherche une prolongation de six (6) mois avant l'évaluation en vue de sa permanence.

21.07 Nonobstant la clause 21.05, tout professeur régulier qui avait déjà trois (3) ans d'expérience à titre de professeur régulier à temps plein au niveau universitaire dans un autre établissement au moment de son embauche peut demander d'être évalué en vue de l'obtention de la permanence au terme de son premier (1er) contrat.

21.08 Nonobstant les clauses 21.04 à 21.07, lors de l'embauche d'un professeur régulier qui détient déjà la permanence à ce titre dans un autre établissement, le comité d'embauche peut émettre, en plus de sa recommandation d'embauche, une recommandation particulière à l'égard du processus d'accès à la permanence de ce professeur.

À la suite du processus de sélection, si l'École embauche une personne qui détient le statut permanent dans un autre établissement universitaire, ou l'équivalent, et que les modalités d'attribution de ce statut sont semblables ou supérieures à celles de l'École, elle peut accorder ce même statut à la personne retenue.

À la suite du processus de sélection, si l'École embauche une personne qui détient le statut de titulaire au sein de son établissement universitaire, ou l'équivalent, et que les modalités d'attribution de ce statut sont semblables ou supérieures à celles de l'École, elle peut accorder ce même statut à la personne retenue.

21.09 Aux fins du renouvellement du premier (1er) contrat et 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 solde, congé de maladie ou d'accident de plus de six (6) mois est considéré comme un congé d'un (1) an, et le premier (1er) ou le deuxième (2e) contrat du professeur est automatiquement prolongé d'un (1) an aux fins d'application de la clause 21.05.

21.10 Le professeur qui, pour un trimestre ou plus, est en congé autorisé en vertu de l'article 35 (maladie), en vertu de l'article 36 (droits parentaux) ou à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail peut décider, après son retour au travail, de retarder d'une période proportionnelle à la durée de son congé sa prochaine évaluation aux fins de promotion.

Dans ce cas, tout ajustement de traitement et de statut est rétroactif au moment où la décision de l'École aurait été prise s'il n'y avait pas eu report, et ce, pour une période maximale d'un an.

Article 22 : Évaluation

22.01 À la fin de chaque année universitaire, avant le 15 juin, la professeure ou le professeur doit déposer, auprès de la Direction de l'enseignement et de la recherche, 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 est produit sur la base du formulaire actuellement fourni par la Direction de l'enseignement et de la recherche. Tout changement à ce formulaire doit faire l'objet d'une entente entre les parties en CRT.

Le professeur doit également déposer un sommaire de ses activités dans la section sécurisée de l'Assemblée professorale de l'intranet de l'ENAP. Ce sommaire comprend les informations suivantes :

- La liste des cours qu'il a offerts pendant l'année universitaire.
- Le nombre d'étudiants encadrés :
  - au doctorat;
  - à la maîtrise;
  - en stage;
  - pour un projet en organisation.
- Les publications qu'il a réalisées au cours de l'année universitaire.
- Sa participation aux divers comités de l'École, sous réserve de la participation aux comités dont l'identité des membres doit être confidentielle.
- Sa contribution à la communauté (activités externes).

Ces sommaires font l'objet d'un point d'information lors de la première Assemblée professorale de septembre.

En cas d'absence de dépôt du rapport annuel d'activités et/ou du plan annuel de travail à la date du 15 juin, le professeur n'aura plus accès à ses fonds (FSAA, fonds intégrés et autres UBR dont il est responsable), sauf pour les salaires prévus et préalablement engagés, et aucune dépense ne sera remboursée jusqu'au dépôt des documents attendus.

Si la Direction de l'enseignement et de la recherche juge que le rapport d'activité présente des lacunes à l'égard du plan d'activité ou si elle juge que le plan d'activité proposé pour l'année universitaire à venir présente des lacunes, elle doit le signifier au professeur avant le 30 septembre, afin que les mesures nécessaires soient prises. Si aucune lacune n'est signifiée au professeur avant le 30 septembre, le rapport d'activité et le plan d'activité seront réputés conformes aux attentes de la Direction de l'enseignement et de la recherche.

22.02 L'évaluation du professeur se fait :

- lorsqu'un professeur le demande;
- annuellement pour le professeur régulier n'ayant pas acquis la permanence. L'évaluation doit être faite par le directeur de l'enseignement et de la recherche et faire l'objet d'un rapport écrit qui contient des recommandations. Ce rapport est

remis au professeur et déposé à son dossier. Le professeur devra mettre ces rapports annuels dans la présentation de son dossier pour les étapes d'évaluation en vue du renouvellement de contrat et de l'accès à la permanence;
- tous les trois (3) ans pour le professeur régulier ayant acquis la permanence.

22.03 La rencontre pour l'évaluation doit avoir lieu avant le 30 septembre, sauf si le professeur est en congé d'étude et de recherche, en prêt de service, en congé sans solde, 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 avant le 30 septembre suivant son retour de congé.

22.04 L'évaluation du professeur porte sur le degré d'accomplissement et la qualité, conformément à l'article 14 « Tâche professorale » :

- Elle porte en premier lieu sur les activités essentielles (A) de la tâche professorale prévues à son plan annuel de travail et consignées, selon leur réalisation, dans le rapport d'activité;
- Elle porte en second lieu sur les activités modulables (B) pertinentes réalisées par le professeur et consignées dans le rapport d'activité.

22.05 À la suite du dépôt du rapport d'activité et du plan annuel, le directeur de l'enseignement et de la recherche peut demander de rencontrer le professeur aux fins suivantes :

a. Échanger avec le professeur qui n'a pas réalisé une proportion importante de son plan annuel de travail relativement à la tâche professorale sur les moyens d'améliorer la situation. Le directeur de l'enseignement et de la recherche s'engage à émettre des recommandations écrites en termes d'attentes signifiées et à offrir du soutien au professeur afin de l'aider à atteindre ses objectifs. Dans un tel cas, l'avancement d'échelon annuel peut ne pas lui être accordé;
b. Advenant le constat par le directeur de l'enseignement et de la recherche, lors du rapport d'activité de l'année suivante, d'une performance insuffisante qui persiste, et ce, malgré les recommandations claires, les suivis mis en place et le soutien apporté, et si des circonstances atténuantes ne viennent pas justifier ces manquements répétés, il sera possible pour le directeur de l'enseignement et de la recherche de mettre en place les mesures administratives additionnelles.

22.06 Un professeur qui estime, sans avoir fait l'objet d'un aménagement particulier de sa charge selon les clauses 16.11 à 16.13, que sa performance est amplement supérieure à celle normalement attendue et mériterait un avancement d'échelon supplémentaire à celui normalement accordé lors d'une évaluation annuelle positive peut en faire la demande lors du dépôt de son rapport annuel auprès du directeur de l'enseignement et de la recherche.

Le directeur de l'enseignement et de la recherche forme annuellement un comité chargé d'évaluer les demandes de prime ainsi que les demandes d'avancement d'échelon accéléré. Il préside ce comité, qui est composé de deux professeurs.es permanents.es ainsi que d'une personne représentant le Service des ressources humaines. Le comité a le mandat de recommander au Comité des ressources humaines l'octroi ou non d'un échelon salarial supplémentaire. La composition du comité est confidentielle, mais le suivi des

échanges et des décisions est consigné par écrit. La professeure ou le professeur est informé, par écrit, des motifs soutenant la recommandation du comité.

Article 23 : Dossier du professeur

23.01 Le professeur a un seul dossier dans lequel sont versés tous les documents pertinents à sa carrière à l'École. Ce dossier est confidentiel, et seules les personnes autorisées peuvent y avoir accès. Chaque année, l'École transmet à l'Association la liste des personnes autorisées à accéder aux dossiers des professeurs.

23.02 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'ils s'en informent mutuellement.

23.03 Les évaluations des enseignements sont versées au dossier du professeur. Le professeur peut demander le retrait des questionnaires qui comportent des propos dénigrants et diffamatoires, lesquels portent atteinte à l'intégrité physique ou psychologique du professeur. Ils sont éliminés et ne comptent pas dans le calcul du résultat de l'évaluation.

23.04 Le directeur de l'enseignement et de la recherche est responsable d'apprécier en continu la contribution du professeur et d'établir ses attentes par le biais des rapports d'activité et des plans annuels, ainsi que de toute demande d'aménagement des tâches qui lui sont formulées par les professeurs.

Article 24 : Étapes de la carrière professorale

Premier (1er) renouvellement de contrat et accès à la permanence

24.01 Normes et critères d'évaluation en vue du premier (1er) renouvellement de contrat et de l'accès à la permanence

Tous les professeurs sont évalués par un comité formé à cet effet et selon les normes et critères suivants, six (6) mois avant l'échéance de leur contrat.

Conformément aux clauses 14.01 à 14.04 sur la tâche professorale, le présent protocole d'évaluation accorde une prépondérance aux tâches « essentielles » (14.05, 14.07 et 14.09) pour l'évaluation du dossier, tant pour le premier (1er) renouvellement de contrat que pour l'accès à la permanence à l'issue du deuxième (2e) contrat.

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

Dans la présentation de son dossier, le professeur se doit d'effectuer une présentation explicative des différents éléments servant à l'évaluation des tâches essentielles.

Le dossier doit inclure, notamment, les rapports d'évaluation du directeur de l'enseignement et de la recherche ainsi que les mesures prises pour tenir compte de ses recommandations.

Au chapitre des tâches « modulables » (14.06, 14.08 et 14.10), le protocole d'évaluation les considère comme des éléments d'appréciation additionnels pouvant bonifier le dossier, mais ne pouvant justifier un refus. Le professeur est invité à se référer aux clauses 14.06, 14.08 et 14.10 pour la description de ces tâches et la présentation de ses contributions à cet effet dans son dossier.

Cette appréciation permet de bonifier le dossier sans toutefois compenser une faiblesse marquée dans des tâches essentielles.

24.01.01 Norme spécifique pour le renouvellement de contrat

Le professeur doit faire la démonstration concrète des efforts d'établissement comme enseignant et chercheur et d'intégration au sein de la collégialité de l'École depuis son entrée en fonction.

Tâches essentielles évaluées : 14.05, 14.07 et 14.09

Une faiblesse dans les réalisations des tâches essentielles énumérées aux clauses 14.05 et 14.07 ne peut être compensée par de très grandes réalisations à la clause 14.09.

Lorsque le renouvellement de contrat est accordé, le comité d'évaluation produit un rapport et émet des recommandations en vue de la prochaine évaluation permettant l'accès à la permanence. Si le professeur est en désaccord avec certains aspects de ce

rapport, il peut soumettre sa réponse par écrit au directeur de l'enseignement et de la recherche, laquelle sera versée à son dossier.

24.01.02 Norme spécifique pour l'accès à la permanence

Le professeur doit témoigner de la prise en compte des recommandations émises par le comité d'évaluation pour le premier (1er) renouvellement de contrat; il doit faire la démonstration concrète de son établissement comme enseignant et chercheur et de son intégration au sein de la collégialité de l'École depuis son renouvellement de contrat.

Tâches essentielles évaluées : 14.05, 14.07 et 14.09

Une faiblesse dans les réalisations des tâches essentielles énumérées aux clauses 14.05 et 14.07 ne peut être compensée par de très grandes réalisations à la clause 14.09.

24.01.03 Éléments constitutifs de la tâche professorale évalués

Enseignement crédité au sein de l'École (tâches essentielles – 14.05)

Norme

Le professeur doit avoir montré de façon continue sa capacité à fournir un enseignement de qualité, tant en termes de contenus de cours que de pédagogie, et avoir ainsi permis l'acquisition de connaissances. De plus, le professeur doit manifester un intérêt réel pour les activités pédagogiques, ce qui implique un effort constant d'amélioration et d'innovation pédagogique en lien avec la matière enseignée. Le professeur doit offrir aux étudiants un soutien et un accompagnement adéquats et une disponibilité suffisante en dehors des heures de cours.

La contribution du professeur dans le cadre des programmes d'études crédités à l'ENAP est évaluée globalement, en fonction de chacun des critères suivants :

- La contribution du professeur à la création de cours et à la préparation des plans de cours (cours en classe, en ligne ou en délocalisé lorsque ce dernier est inclus dans sa tâche normale);
- La contribution du professeur à l'élaboration de cours de qualité, tant au niveau des contenus que de la pédagogie, ainsi qu'à l'évolution des contenus de cours et à l'amélioration continue des modalités pédagogiques;
- La qualité de son soutien pédagogique et de son accompagnement des étudiants, tenant compte de sa disponibilité suffisante aux étudiants en dehors des heures de cours et de la qualité de sa rétroaction, appuyée de manière indicative par la qualité de ses évaluations d'enseignement (considérant la validité liée au taux de réponse);
- La variété des cours donnés et des contextes d'enseignement pourrait bonifier le dossier.

Dans tous les cas, on doit chercher à fonder l'évaluation sur les bases les plus objectives possible et en tenant compte des conditions offertes au professeur dans l'offre de cours.

La préparation du dossier par le professeur pour justifier la qualité de son enseignement peut s'appuyer sur une variété de sources d'information, notamment :

- La présentation par le professeur d'un narratif explicatif concernant son autoévaluation de chacun des aspects de la tâche d'enseignement et les suivis effectués relativement aux rapports d'évaluation du directeur de l'enseignement et de la recherche;
- Les rapports d'évaluation du directeur de l'enseignement et de la recherche;
- Les plans de cours produits par le professeur et la présentation des modalités pédagogiques et des améliorations pédagogiques effectuées;
- La description des modalités mises en place pour assurer la qualité du soutien pédagogique et de l'accompagnement offerts aux étudiants, telles que sa disponibilité, de son appui à leur apprentissage et à leur réussite et de la qualité de sa rétroaction.

De façon indicative et en tenant compte de la validité liée au taux de participation, sur les évaluations des enseignements.

Activités de recherche et de diffusion des connaissances produites par la recherche (tâches essentielles -14.07)

Norme

Le professeur doit être actif en recherche d'une façon continue et, par ailleurs, il devra être clair que les produits de cette recherche contribuent au développement de la connaissance, à sa diffusion et à la compréhension du domaine qui lui est propre.

La présentation du dossier sur la contribution à la recherche doit démontrer la poursuite d'activités savantes ou scientifiques par la réalisation de travaux de nature fondamentale ou appliquée, autonome ou financée, que le professeur conduit seul ou en équipe.

Il incombe au professeur de bien présenter et expliquer les différentes facettes de son travail de recherche et de mettre en valeur les spécificités des approches de recherche choisies, afin de permettre au comité de prendre en considération la pluralité des approches en recherche. Le professeur décrit aussi la nature de ses contributions et en souligne leur qualité.

La recherche est attestée par des documents ou des publications disponibles pour fins d'évaluation et accessibles à la communauté universitaire, notamment des publications arbitrées, des livres ou chapitres de livres, des rapports de recherche, des études de cas, des demandes de financement.

Ces productions incluent nécessairement :

Le développement conceptuel ou théorique, y compris des études empiriques ou savantes, permettant une compréhension sous une forme nouvelle des phénomènes étudiés et étant attestée par des publications évaluées par les pairs.

Ces productions peuvent aussi consister, notamment, en :

- L'application ou la synthèse originale, critique et experte de savoirs déjà constitués;
- L'analyse experte d'une situation concrète particulière en vue de poser un diagnostic, de proposer des solutions appropriées ou de créer du matériel pédagogique telles les études de cas, débouchant sur des productions reconnues par les pairs;
- Les démarches de recherche de financement et l'obtention de subventions;
- Les communications lors de congrès, de colloques et d'autres évènements académiques;
- Les prix et les distinctions de recherche.

D'un point de vue qualitatif, tout document ou publication soumis doit permettre une évaluation sur le plan conceptuel ou méthodologique, ou sur le plan des retombées pour les milieux de pratique.

Les principaux critères d'évaluation de ces publications sont la rigueur de la pensée, la valeur et l'originalité de la contribution compte tenu de la complexité du sujet, la pertinence des retombées théoriques ou en lien avec les pratiques de gestion.

Seront aussi considérées l'ampleur de la production et la réputation des lieux de publication dans le domaine.

Le lien entre le travail de recherche et les différents volets de la mission de l'École est considéré comme important.

Les travaux conduits et publiés en équipe doivent préciser le rôle du chercheur dans la conduite de la recherche et la production des documents et publications.

Contribution au fonctionnement de l'École (tâches essentielles – 14.09)

Norme

La contribution au fonctionnement de l'École fait partie intégrante des tâches essentielles au sens des clauses 14.01 à 14.04 et doit faire partie de l'évaluation pour le premier (1er) renouvellement de contrat et pour l'accès à la permanence à l'issue du deuxième (2e) contrat.

Cependant, cette tâche ne peut compenser une faiblesse marquée sur le plan des fonctions d'enseignement et de recherche (clauses 14.05 et 14.07).

Le dossier doit démontrer de manière détaillée cette participation, tant qualitativement que quantitativement, ce qui inclut l'ensemble des activités et leur exigence en termes d'implication et de temps (dossiers à préparer et à évaluer; nombre, fréquence et durée des réunions; responsabilités assumées au sein du comité, etc.).

Ces activités incluent, notamment :

- La participation aux Assemblées professorales;
- La participation aux différents comités de l'Assemblée professorale, de la Direction de l'enseignement et de la recherche ou des instances de l'École (conseil d'administration, commission des études);
- La contribution du professeur à la coordination des cours qui lui sont attribués et à l'encadrement des chargés d'enseignement (cours en classe, en ligne ou en délocalisé);
- La participation à la coordination de programmes d'enseignement;
- La participation aux communautés épistémiques ou aux groupes de travail de l'École.

Accès à la titularisation

Le professeur qui a acquis la permanence et qui a au moins dix (10) années d'expérience à titre de professeur régulier peut demander l'évaluation de son dossier en vue d'accéder à la titularisation.

Le professeur dépose sa demande avant le 1er décembre. Si la décision est positive, elle entrera en vigueur le 1er juin suivant.

24.02 Normes et critères d'évaluation en vue de la promotion au statut de professeur titulaire

Le dossier d'évaluation doit normalement porter sur la période qui s'est écoulée depuis l'obtention de la permanence.

Le professeur peut mettre l'accent davantage sur la recherche ou sur l'enseignement comme premier (1er) critère d'excellence dans sa demande.

Même si chacune des tâches professorales fait partie intégrante du dossier d'évaluation, aucune composante de la tâche ne peut compenser une faiblesse du dossier quant à l'enseignement et la recherche.

La promotion au statut de professeur titulaire constitue la reconnaissance de l'excellence d'un professeur qui s'est distingué par :

- une contribution excellente à son domaine d'expertise dans l'une ou l'autre des deux fonctions essentielles, soit en enseignement ou en recherche;
- une très bonne contribution dans l'autre fonction (enseignement ou recherche);
- sa contribution à l'encadrement d'étudiants (stages, mémoires et thèses);
- sa contribution au fonctionnement de l'École;
- son rayonnement dans le monde universitaire et au service de la collectivité.

Le candidat à la titularisation doit démontrer qu'il a non seulement maintenu dans le temps ses contributions aux fonctions professorales essentielles au niveau exigible pour l'accès à la permanence, mais que l'évolution de sa carrière lui permet de faire valoir des contributions significatives au niveau attendu pour chacune des tâches professorales

conformément aux clauses 14.01 à 14.04 pour les tâches essentielles et modulables (clauses 14.05 à 14.10).

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 titularisation sont présentés ci-dessous.

Enseignement crédité au sein de l'École (tâches essentielles – 14.05)

Norme

Le professeur doit faire la preuve par ses enseignements d'une très bonne ou excellente maîtrise, selon si la demande de promotion est axée sur l'excellence en enseignement ou en recherche, de son champ de spécialisation et d'une capacité de susciter l'intérêt des étudiants, le cas échéant.

La contribution du professeur dans le cadre des programmes d'études crédités à l'École est évaluée globalement, en fonction de chacun des critères suivants :

- La contribution du professeur à la création de cours et à la préparation des plans de cours (cours en classe, en ligne ou en délocalisé lorsque ce dernier est inclus dans sa tâche normale);
- La contribution du professeur à l'élaboration de cours de qualité, tant au niveau des contenus que de la pédagogie, ainsi qu'à l'évolution des contenus de cours et à l'amélioration continue des modalités pédagogiques;
- La qualité de son soutien pédagogique et de son accompagnement des étudiants, tenant compte de sa disponibilité suffisante aux étudiants en dehors des heures de cours et de la qualité de sa rétroaction, appuyée de manière indicative par la qualité de ses évaluations d'enseignement (considérant la validité liée au taux de réponse);
- La variété des cours donnés et des contextes d'enseignement pourrait bonifier le dossier;
- L'enseignement donné par le professeur sur invitation à titre d'expert dans ses réseaux institutionnels universitaires à l'international ou dans des programmes de perfectionnement pourrait bonifier le dossier.

Dans tous les cas, on doit chercher à fonder l'évaluation sur les bases les plus objectives possible et en tenant compte des conditions offertes au professeur dans l'offre de cours. La préparation du dossier par le professeur pour justifier la qualité de son enseignement peut s'appuyer sur une variété de sources d'information, notamment :

- La présentation par le professeur d'un narratif explicatif concernant son autoévaluation de chacun des aspects de la tâche d'enseignement et les suivis effectués relativement aux rapports d'évaluation du directeur de l'enseignement et de la recherche;
- Les rapports d'évaluation du directeur de l'enseignement et de la recherche;
- Les plans de cours produits par le professeur et la présentation des modalités pédagogiques et des améliorations pédagogiques effectuées;

- La description des modalités mises en place pour assurer la qualité du soutien pédagogique et de l'accompagnement offerts aux étudiants, telles que sa disponibilité, de son appui à leur apprentissage et à leur réussite et de la qualité de sa rétroaction;
- De façon indicative et en tenant compte de la validité liée au taux de participation, sur les évaluations des enseignements.

Encadrement des étudiants (tâches modulables – 14.06)

Norme

Le professeur doit démontrer des habiletés évidentes à encadrer les étudiants.

Cette tâche consiste, notamment et par ordre d'importance, en :

- L'encadrement et la coordination liés aux contenus, à l'évaluation et au cheminement d'étudiants de deuxième (2e) et de troisième (3e) cycles dans la réalisation de mémoire ou de thèse requis des étudiants par les programmes de cycles supérieurs;
- L'encadrement et la coordination liés aux contenus, à l'évaluation et au cheminement d'étudiants de deuxième (2e) et de troisième (3e) cycles dans la réalisation de leurs travaux de stage, de projet en organisation ou, de lecture dirigée requis des étudiants par les programmes de cycles supérieurs;
- La contribution en tant que membre d'un jury pour l'évaluation d'un mémoire, d'un examen doctoral, d'une proposition de thèse ou de la soutenance de thèse pour un étudiant de l'École;
- L'accompagnement d'un doctorant de l'École qui s'est vu octroyer une charge de cours à l'École en vertu de la clause 12.06 b de la convention collective des chargés d'enseignement.

L'évaluation de la qualité de l'encadrement offert aux étudiants par le professeur doit tenir compte de la disponibilité et du soutien adéquats offerts tout au long du parcours pour favoriser l'avancement de ces étudiants, ainsi que du nombre d'étudiants dirigés dans le cadre de projets en organisation, de stages, de mémoires ou de thèses et de la contribution à titre de membre du jury d'étudiants de l'École à différentes étapes de leur parcours.

Seront considérés l'implication des étudiants dans le cadre des travaux de recherche du professeur et la reconnaissance de leur contribution par leur participation active à la diffusion des connaissances et à titre de coauteurs de publications, ainsi que l'encouragement et l'accompagnement des étudiants dans leurs démarches de demande de bourse, le soutien à leurs activités autonomes de participation à des colloques et de publication de leurs travaux.

Toute autre contribution du professeur à la formation à la recherche des jeunes chercheurs sera considérée.

Activités de recherche et de diffusion des connaissances produites par la recherche (tâches essentielles – 14.07)

Norme

Le professeur doit faire la preuve d'une activité de recherche soutenue qui a permis une reconnaissance et un rayonnement durables dans les milieux scientifiques nationaux et internationaux par l'ampleur et la qualité de ses contributions.

Le professeur doit être actif en recherche d'une façon continue et, par ailleurs, il devra être clair que les produits de cette recherche contribuent au développement de la connaissance, à sa diffusion et à la compréhension du domaine qui lui est propre.

La présentation du dossier sur la contribution à la recherche doit démontrer l'excellence ou la très bonne qualité selon si la demande de promotion est axée sur l'excellence en enseignement ou en recherche.

Il incombe au professeur de bien présenter et expliquer les différentes facettes de son travail de recherche et de mettre en valeur les spécificités des approches de recherche choisies, afin de permettre au comité de prendre en considération la pluralité des approches en recherche. Le professeur décrit aussi la nature de ses contributions et en souligne leur qualité.

La recherche est attestée par des documents ou des publications disponibles pour fins d'évaluation et accessibles à la communauté universitaire, notamment des publications arbitrées, des livres ou chapitres de livres, des rapports de recherche, des études de cas, des demandes de financement.

Ces productions incluent nécessairement :

- Le développement conceptuel ou théorique, y compris des études empiriques ou savantes, permettant une compréhension sous une forme nouvelle des phénomènes étudiés et étant attestée par des publications évaluées par les pairs.

Ces productions peuvent aussi consister, notamment, en :

- L'application ou la synthèse originale, critique et experte de savoirs déjà constitués;
- L'analyse experte d'une situation concrète particulière en vue de poser un diagnostic, de proposer des solutions appropriées ou de créer du matériel pédagogique telles les études de cas, débouchant sur des productions reconnues par les pairs;
- Les démarches de recherche de financement et l'obtention de subventions;
- Les communications lors de congrès, de colloques et d'autres évènements académiques;
- Les prix et les distinctions de recherche.

D'un point de vue qualitatif, tout document ou publication soumis doit permettre une évaluation sur le plan conceptuel ou méthodologique, ou sur le plan des retombées pour les milieux de pratique.

Les principaux critères d'évaluation de ces publications sont la rigueur de la pensée, la valeur et l'originalité de la contribution compte tenu de la complexité du sujet, la pertinence des retombées théoriques ou en lien avec les pratiques de gestion. Seront aussi considérées l'ampleur de la production et la réputation des lieux de publication dans le domaine.

Le lien entre le travail de recherche et les différents volets de la mission de l'École est considéré comme important.

Les travaux conduits et publiés en équipe doivent préciser le rôle du chercheur dans la conduite de la recherche et la production des documents et publications.

Activités de participation/contribution au monde académique (tâches modulables – 14.08)

Norme

La contribution au monde académique est un reflet important de la reconnaissance de l'expertise essentielle à la promotion au statut de professeur titulaire. Le candidat au statut de professeur titulaire doit démontrer que son expertise est régulièrement sollicitée et que par son implication soutenue il contribue de façon substantielle au fonctionnement et à la qualité du monde académique.

La contribution au monde académique comprend, notamment :

- L'évaluation d'articles;
- L'évaluation de mémoires et de thèses à titre d'évaluateur externe;
- L'évaluation de dossiers de bourses ou de demandes de subvention;
- La participation à des comités de remises de prix universitaires;
- La participation à des comités scientifiques de revues ou à la direction de ces revues;
- La participation au développement et à la consolidation des communautés et réseaux de savoirs internationaux;
- La direction de revues scientifiques;
- La direction et la participation à l'organisation de congrès, colloques, séminaires, symposiums ou autres événements scientifiques ou professionnels susceptibles de faire avancer la diffusion des connaissances;
- La participation à des comités d'accréditation de la communauté ou à d'autres formes de demandes d'expertises universitaires.

Les critères d'évaluation sont le nombre d'activités réalisées avec des partenaires, le niveau d'expertise que ces activités requièrent, ainsi que la qualité, l'ampleur et la portée de ces partenariats et leur rayonnement.

Contribution au fonctionnement de l'École (tâches essentielles – 14.09)

Norme

Le candidat à la titularisation doit avoir démontré un engagement soutenu et une contribution significative et durable au fonctionnement de l'École.

Le dossier doit démontrer de manière détaillée cette participation, tant qualitativement que quantitativement, ce qui inclut l'ensemble des activités et leur exigence en termes d'implication et de temps (dossiers à préparer et à évaluer; nombre, fréquence et durée des réunions; responsabilités assumées au sein du comité, etc.).

Ces activités incluent, notamment :

- La participation aux Assemblées professorales;
- La participation aux différents comités de l'Assemblée professorale, de la Direction de l'enseignement et de la recherche ou des instances de l'École (conseil d'administration, commission des études);
- La participation aux activités syndicales;
- La contribution du professeur à la coordination des cours qui lui sont attribués et à l'encadrement des chargés d'enseignement (cours en classe, en ligne ou en délocalisé);
- La participation à la coordination de programmes d'enseignement;
- La participation aux communautés épistémiques ou aux groupes de travail de l'École;
- La participation à des comités de promotion.

La contribution à la collectivité (tâches modulables – 14.10)

Norme

Tout comme la contribution au monde académique, les différents volets de la contribution à la collectivité sont un reflet important de la reconnaissance de l'expertise du professeur et peuvent être un atout pour la promotion au statut de professeur titulaire.

Le candidat au statut de professeur titulaire peut faire valoir qu'il contribue de façon substantielle à la collectivité par son rayonnement et son implication dans différents milieux.

Ces contributions incluent :

- 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, la participation à des organismes culturels, professionnels, syndicaux, patronaux, gouvernementaux et sociaux, en lien avec l'expertise du professeur ou compatibles avec elle.
- L'acceptation de mandats d'experts ou de postes sur des conseils d'administration dans les ministères et organismes publics, dans les OBNL ou associations professionnelles en lien avec l'expertise du professeur ou compatibles avec elle.

- Le transfert des connaissances et des pratiques nouvelles vers les ministères et organismes publics, les OBNL ou associations professionnelles, les médias.

Processus d'évaluation

24.03 Composition des comités d'évaluation

Conformément à la clause 24.01, tous les professeurs n'ayant pas la permanence sont évalués par un comité formé à cet effet six (6) mois avant l'échéance de leur contrat.

Un comité d'évaluation distinct pour chacun des professeurs concernés doit être constitué par la Direction de l'enseignement et de la recherche pour évaluer le premier (1er) renouvellement de contrat, l'accès à la permanence et la promotion à la titularisation.

La composition des comités doit assurer une représentation minimale en ce qui a trait aux genres et une représentation adéquate en ce qui a trait aux autres groupes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Le comité d'évaluation du renouvellement de contrat et de l'accès à la permanence est composé :

- Du directeur de l'enseignement et de la recherche, qui le préside;
- De deux (2) professeurs de l'École ayant acquis la permanence, appartenant à la même discipline ou à une discipline connexe à celle du candidat et désignés par l'Assemblée professorale;
- D'un (1) professeur de l'École ayant acquis la permanence et appartenant à la même discipline ou à une discipline connexe à celle du candidat nommé par le directeur de l'enseignement et de la recherche.

Idéalement, dans la mesure du possible, afin d'assurer une continuité dans l'évaluation du dossier et de la prise en compte des recommandations du comité de renouvellement de contrat, les membres du comité de renouvellement de contrat sont sollicités de nouveau pour faire partie du comité d'évaluation pour l'accès à la permanence.

Le comité de promotion à la titularisation est composé :

- Du directeur de l'enseignement et de la recherche, qui le préside;
- D'un (1) professeur titulaire de l'extérieur de l'École, appartenant à la même discipline ou à une discipline connexe à celle du candidat et nommé par le directeur de l'enseignement et de la recherche;
- D'un (1) professeur titulaire de l'École, appartenant à la même discipline ou à une discipline connexe à celle du candidat et désigné par l'Assemblée professorale;
- D'un (1) professeur titulaire de l'extérieur de l'École appartenant à la même discipline ou à une discipline connexe à celle du candidat, choisi par le candidat à la promotion et agréé par l'Assemblée professorale.

A. Comité d'évaluation

a. Le directeur de l'enseignement et de la recherche préside les comités d'évaluation.

b. L'évaluation du professeur couvre la période qui s'est écoulée depuis son entrée en fonction à l'École ou depuis la dernière évaluation à l'École, selon le cas.

c. Les membres du comité d'évaluation rencontrent le professeur qui est évalué.

d. Le comité ne peut faire d'autre recommandation que celle d'accorder ou de ne pas accorder le renouvellement du contrat ou l'accès à la permanence. Cette recommandation doit être justifiée dans un rapport détaillé faisant état de l'évaluation de chacune des composantes de la tâche professorale qui a été faite par le comité.

Cependant, le comité de premier (1er) renouvellement de contrat doit présenter un rapport avec des recommandations à l'intention du candidat en vue de sa prochaine évaluation.

e. La recommandation du comité d'évaluation est transmise par écrit au professeur qui, en cas de recommandation de ne pas accorder le renouvellement du contrat ou l'accès à la permanence, peut, dans les quinze (15) jours, faire part de son désaccord par écrit au directeur de l'enseignement et de la recherche.

f. Les commentaires du professeur sont joints au rapport d'évaluation que le directeur de l'enseignement et de la recherche transmettra au comité de révision prévu à la clause 24.05.

L'accès à la permanence confère au professeur ou à la professeure le statut agrégé.

B. Comité de promotion

a. Le directeur de l'enseignement et de la recherche préside le comité de promotion.

b. L'évaluation du professeur couvre la période qui s'est écoulée depuis l'accession à la permanence.

c. Les membres du comité de promotion rencontrent le professeur qui est évalué.

d. Le comité de promotion à la titularisation ne peut formuler d'autre recommandation que celle d'accorder ou de ne pas accorder la promotion. Cette recommandation doit être justifiée dans un rapport détaillé faisant état de l'évaluation de chacune des composantes de la tâche professorale qui a été faite par le comité.

e. La recommandation du comité de promotion est communiquée par écrit au professeur. En cas de recommandation de ne pas accorder la promotion, le professeur dispose d'un délai de quinze (15) jours pour exprimer son désaccord par écrit auprès du directeur de l'enseignement et de la recherche. Le comité doit présenter un rapport avec des suggestions à l'intention du candidat en vue de son évaluation pour sa prochaine demande.

f. Les commentaires du professeur sont joints au rapport d'évaluation que le directeur de l'enseignement et de la recherche transmettra au comité de révision prévu à la clause 24.05.

24.05 Comité de révision

Si le professeur maintient son désaccord quant au rapport d'évaluation dont il a fait l'objet, le directeur de l'enseignement et de la recherche convoque un comité de révision composé :

- d'une (1) personne appartenant à la même discipline ou à une discipline connexe à celle du candidat, désignée par l'École;
- d'une (1) personne appartenant à la même discipline ou à une discipline connexe à celle du candidat, désignée par l'Association;
- d'une (1) personne externe appartenant à la même discipline ou à une discipline connexe à celle du candidat, choisie à titre de président conjointement par l'École et l'Association.

Dans tous les cas, ces personnes doivent détenir la permanence dans le cas des évaluations de renouvellement de contrat et d'accès à la permanence, et doivent détenir la titularisation dans le cas du comité de promotion à la titularisation.

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 siègeront à tour de rôle comme président du comité de révision.

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.

Le directeur de l'enseignement et de la recherche remet au comité de révision le dossier complet d'évaluation du professeur.

Le comité de révision étudie de novo le dossier du professeur et peut réviser tous les aspects de la décision portée devant lui.

Le comité peut confirmer la décision ou l'infirmer et rendre toute décision qui aurait dû être rendue en premier lieu.

Le comité de révision doit transmettre son rapport détaillé justifiant l'évaluation de chacune des composantes de la tâche professorale et sa recommandation à l'École ainsi qu'au professeur vingt (20) jours ouvrables après avoir été dûment constitué.

À la suite de la recommandation du comité de révision, le comité des ressources humaines doit prendre une décision. Cette décision écrite doit être transmise au professeur.

Le professeur insatisfait de la décision du comité des ressources humaines peut contester celle-ci selon la procédure de grief et d'arbitrage (article 12).

Advenant une telle situation, l'arbitre ne peut apprécier que la légalité de la décision rendue, notamment quant au respect de la procédure ou quant à l'aspect discriminatoire, arbitraire ou abusif.

Lorsque l'arbitre prononce la nullité de la décision rendue, il ordonne une reprise totale ou partielle de la procédure d'étude du dossier.

L'arbitre a le pouvoir de prescrire toutes les mesures qu'il juge appropriées afin de sauvegarder les droits des parties pour que la reprise de l'étude du dossier se fasse en respectant le cadre normatif en vigueur et la présente convention collective.

Cette reprise de la procédure implique de faire appel à un nouveau comité d'évaluation de trois (3) membres qui n'ont pas pris part à la première évaluation du dossier.

Dans un tel cas, le professeur ne peut plus recourir à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage.

CHAPITRE : CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS PROFESSORALES

Article 25 : Sécurité d'emploi

25.01 Si des changements ou modifications aux programmes d'études ou si l'évolution des clientèles étudiantes engendrent un surplus de professeurs, provenant de causes internes ou externes à l'École, l'effectif professoral sera, dans un premier temps, progressivement ajusté à la baisse, par attrition.

Dans un deuxième temps, si les changements concernent un champ d'expertise donné ou un domaine spécifique d'enseignement, à la suite d'une décision du conseil d'administration, considérant qu'aucun professeur permanent ne peut être mis à pied, l'École et l'Association doivent trouver une solution permettant au(x) professeur(s) de ce champ d'expertise ou de domaine d'enseignement d'assumer de nouvelles fonctions, avec ou sans période de recyclage.

25.02 L'École avise l'Association et le(s) professeur(s) du champ d'expertise ou du domaine spécifique d'enseignement visés, 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.

25.03 Dans les quinze (15) jours suivant la transmission de l'avis prévu à la clause 25.02, un comité bipartite sera constitué. Ce comité est composé de deux (2) représentants de l'Association et de deux (2) représentants de l'École.

25,04 Le comité bipartite a pour mandat d'étudier les possibilités d'emploi existantes à l'École et d'examiner les solutions permettant au(x) professeur(s) en cause d'être réorienté(s) ou réaffecté(s) à un autre poste à l'École ou détaché(s) 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.

25.05 Si un 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.

25.06 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 conserve le même salaire tant et aussi longtemps que le salaire de son nouveau poste demeure inférieur.

Dispositions pour les professeurs en période de probation

Pour les professeurs en période de probation, l'École procède selon les modalités prévues à la clause 25.07 et suivantes.

25.07 Si des changements ou modifications aux programmes d'études ou si l'évolution des clientèles étudiantes engendrent un surplus de personnel, l'effectif professoral sera, dans un premier temps, progressivement ajusté à la baisse, par attrition.

25.08 Dans un deuxième temps, si des changements ou modifications aux programmes d'études ou si l'évolution des clientèles étudiantes engendrent un surplus de personnel que le

processus d’attrition ne suffit pas à résoudre, à la suite d'une décision du conseil d’administration, l'École peut procéder à la mise à pied des professeurs qui sont en période de probation lors de l'expiration de leur premier (1er) ou de leur deuxième (2e) contrat individuel. Dans tous les cas, l'École doit en aviser le professeur dès que possible et lui fournir, par écrit, les motifs de sa décision.

25.09 Aucune mise à pied ne peut être effectuée en cours de contrat. Conformément à la clause 24.01, le professeur doit être évalué six (6) mois avant la fin de son contrat. Toutefois, les motifs invoqués pour la mise à pied ne peuvent en aucun cas remettre en cause l'évaluation du professeur.

25.10 Le professeur en probation, qui est avisé du non-renouvellement de son contrat plus de six (6) mois avant la fin de celui-ci, est placé sur la liste de rappel, conformément à la clause 25.12, à l’échéance de son contrat.

25.11 Le professeur en probation, qui est avisé du non-renouvellement de son contrat moins de six (6) mois avant la fin de celui-ci, voit son contrat prolongé d’un an (1) au terme duquel il est placé sur la liste de rappel, conformément à la clause 25.12 à l’échéance de cette prolongation.

25.12 Lors de la mise à pied, le professeur concerné par les clauses 25.10 ou 25.11 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 avant sa mise à pied lui seraient créditées aux fins d’admissibilité à la sécurité d'emploi. Il devra cependant être ou avoir été évalué conformément à l’article 24 « Étapes de la carrière professorale » avant de pouvoir obtenir la sécurité d'emploi.

25.13 Le professeur qui se voit offrir une prolongation de contrat d'un (1) an, selon la clause 25.11, 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 26 : Dates de début et de fin de trimestre

26.01 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.

Article 27 : Taille cible des groupes-cours

27.01 Dans le but d'assurer la qualité de l'enseignement et de l'encadrement des étudiants, les parties conviennent d'établir les modalités suivantes :

a. Pour les groupes-cours au deuxième (2e) cycle en classe :

- Le nombre maximum d'inscriptions peut atteindre trente-et-un (31) en début de session.
- L'objectif des inscriptions est de vingt-sept (27) étudiants.
- La charge normale d'un professeur ne devrait pas dépasser vingt-quatre (24) étudiants par groupe-cours au deuxième (2e) cycle en moyenne sur une base annuelle.

b. Pour les groupes-cours en ligne (article 18)

- Le nombre maximum d'inscriptions peut atteindre trente-deux (32) en début de session.
- L'objectif des inscriptions est de vingt-huit (28) étudiants.
- La charge normale d'un professeur ne devrait pas dépasser vingt-cinq (25) étudiants par groupe-cours à distance en moyenne sur une base annuelle.

c. Pour les groupes-cours au troisième (3e) cycle

- Le nombre d'étudiants par groupe-cours au troisième (3e) cycle est établi à huit (8) et ne devrait pas dépasser ce nombre en moyenne sur une base annuelle.

27.02 Chacune des moyennes sera calculée sur le nombre de cours de chaque catégorie (2e cycle, cours en ligne, 3e cycle) 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 des droits telle qu'elle est établie au calendrier universitaire de l'École.

27.03 Lors de dépassements, le professeur aura droit à une compensation sous forme de points de dégrèvement, versée dans sa banque de dégrèvement, équivalente à la fraction du dépassement calculé sur la base des moyennes annuelles ciblées (clause 27.01).

Article 28 : Fonds de soutien

28.01 Fonds de soutien aux activités académiques

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

À compter du 1er juin 2024, le fonds de soutien aux activités académiques versé à chaque professeur est de quatre mille trois cents dollars (4 300 $). Ce montant sera 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.

De plus, lors d'une nouvelle embauche, le montant accordé est déterminé au prorata des mois résiduels avant la fin de l'année financière. De la même manière, lors d'une absence de plus de six (6) mois pour des motifs autres que ceux autorisés en vertu de l'article 35 (maladie) ou de l'article 36 (droits parentaux) ou en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail, le montant accordé l'année suivante est ajusté proportionnellement pour tenir compte de cette absence.

Le fonds de soutien académique sert à différentes dépenses dont la liste est présentée à l'annexe III. Toute autre dépense jugée pertinente par le directeur de l'enseignement et de la recherche pourra être 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 fonds ne pourra excéder le total de la somme des allocations auxquelles il a droit pour deux (2) années consécutives.

28.02 Fonds intégré

Un fonds intégré de recherche est créé et maintenu pour chaque professeur régulier. Ce fonds intégré permet au professeur de bénéficier de plus de marge de manœuvre dans la gestion de ses cycles et de ses activités de recherche.

Le professeur pourra constituer son fonds intégré des manières suivantes :

- Par des activités d'enseignement crédité en surcharge (à l'exclusion des enseignements dans les programmes crédités délocalisés) tel que prévu à la clause16.11 A II;
- Par la réalisation d'une recherche contractuelle effectuée dans le cadre de sa charge normale de travail, comme prévu à la clause 14.07 II, les fonds restants après la réalisation du mandat sont versés au fonds intégré du professeur;
- En échangeant des crédits en réserve, soit en provenance de sa banque de dégrèvement ou de sa réserve de pointage pour compensations, comme prévu

aux clauses 16.11 A I et 17.02 d) et 17.02 e). Les échanges doivent se faire par bloc de crédit entier.

Les montants ainsi cumulés dans un fonds intégré ne sont pas soumis à une temporalité limitée ni à un plafond maximum. Cependant, un professeur qui verra son fonds intégré atteindre soixante mille dollars (60 000 $), sans avoir engagé de dépenses, sera invité par le directeur de l'enseignement et de la recherche à soumettre un plan d'action prévoyant un échéancier de l'utilisation des fonds amassés.

Deux (2) fois par année, ou chaque fois que requis, l'École enverra au professeur un bilan de l'état de ses apports et de ses dépenses dans son fonds intégré. Les sommes accumulées dans le fonds intégré doivent être utilisées par le professeur selon les règles et politiques de l'École.

Lorsque le professeur quitte l'École, qu'il obtient le statut de professeur associé et qu'il n'a pas utilisé la totalité de son fonds intégré, il dispose d'une période de deux (2) ans pour utiliser les sommes versées dans ce fonds. Cette somme ne peut être compensée monétairement et, au terme de ce délai, toute somme restante est perdue.

28.03 Fonds de démarrage

À compter du 1er juin 2024, le professeur en début de carrière et nouvellement embauché au niveau adjoint peut compter sur un montant de quinze mille dollars (15 000 $). Cette somme peut être dépensée selon les mêmes critères que ceux énoncés à la clause 28.01. Le professeur peut utiliser ces fonds dans les trois (3) premières années suivant son embauche, au terme de quoi le solde non dépensé est retourné au fonds consolidé de l'École.

Article 29 : Régime de congés d'étude et de recherche

29.01 L'École accorde aux professeurs réguliers des congés d'étude et de recherche dans le but de soutenir le travail intellectuel inhérent à la fonction de professeur, en dehors de toute contrainte liée aux tâches ordinaires des professeurs, dans une perspective de développement de carrière au sein de l'École.

29.02 Les activités du congé visent l'un ou plusieurs des objectifs suivants :

a. Permettre un ressourcement en enseignement ou en recherche;
b. Permettre un perfectionnement en enseignement ou en recherche;
c. Permettre la poursuite d'un travail lié à l'enseignement, à la recherche ou à la publication;
d. Permettre le développement d'un travail lié à l'enseignement, ou à la recherche ou à la publication.

29.03 Sous réserve des critères d'admissibilité, le professeur a droit à un congé d'étude et de recherche de douze (12) mois toutes les six (6) années consécutives d'expérience d'enseignement, de recherche ou de tâches administratives à l'École. Il doit présenter un dossier de candidature à la Direction de l'enseignement et de la recherche avant le 1er novembre précédant l'année au cours de laquelle se déroulera le congé.

Afin de déterminer le droit au congé d'étude et de recherche, les parties utilisent les outils (formulaires et grilles d'analyse et d'évaluation) disponibles sur l'intranet. Toute modification à ces outils devra faire l'objet d'un accord écrit entre l'École et l'Association.

Les professeurs qui ont été embauchés entre le 1er juin et le 1er septembre (inclusivement) d'une année sont réputés avoir été embauchés au 1er juin de cette année pour le calcul de l'admissibilité au congé d'étude et de recherche.

Un congé de maladie de plus de six (6) mois, un congé sans solde, 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. Tout congé d'étude et de recherche interrompt la comptabilisation des années consécutives, et le délai de six (6) ans commence à courir à compter du retour dudit congé du professeur.

Le professeur peut présenter sa demande selon l'une ou l'autre des possibilités suivantes :

A. Congé de douze (12) mois consécutifs

Le projet présenté au comité CER comporte un (1) congé de douze (12) mois consécutifs.

B. Congé de douze (12) mois répartis en deux (2) périodes de six (6) mois non consécutives

La demande présentée au comité CER comporte deux (2) projets pour les congés de six (6) mois, lesquelles périodes de six (6) mois doivent être non consécutives. Le deuxième projet de congé de six (6) mois prévu dans la demande doit être réalisé au plus tard trois (3) ans après la fin du premier congé de six (6) mois.

Aux fins de l'application des sections A et B, le professeur, qu'il choisisse un congé de douze (12) mois consécutifs ou qu'il répartisse son congé sur deux (2) périodes de six (6) mois, présente une seule demande au comité CER. Ainsi, l'évaluation de la demande, qu'elle soit pour un projet de douze (12) mois ou pour deux (2) projets de six (6) mois, n'est faite qu'une seule fois par le comité CER.

C. Congé de six (6) mois

Le professeur présente au comité CER un seul projet de congé de six (6) mois. Il demeure admissible et prioritaire pour déposer un second projet au plus tard trois (3) ans après la fin du premier congé de six (6) mois, auquel cas le second projet est soumis au comité CER pour évaluation.

Aux fins de l'application des sections B et C, si le professeur ne concrétise pas la deuxième (2e) portion de six (6) mois de sa demande initiale ou ne dépose pas de demande pour un deuxième (2e) projet de six (6) mois à l'intérieur de la période de trois (3) ans suivant la fin de son premier congé de six (6) mois, il perd cette option et doit alors attendre d'avoir complété le cycle de six (6) ans prévu au début de la présente clause pour redevenir admissible et déposer une nouvelle demande.

Dans tous les cas, si le projet est refusé, le professeur peut déposer une version révisée de son projet l'année suivante. Si celle-ci est acceptée, il aura la priorité pour se voir accorder son congé (selon la clause 29.07), mais la période du cycle de six (6) ans prévu au début de la présente clause se trouvera prolongée d'un (1) an en vue de la prochaine admissibilité, sauf dans le cas d'un second projet de six (6) mois qui serait encore dans la période de trois (3) ans du premier congé.

29.04 Le professeur qui a annoncé sa retraite ou qui participe à un programme de semi-retraite n'est pas admissible à un congé d'étude et de recherche.

29.05 Le nombre de congés d'étude et de recherche attribués chaque année ne peut excéder quinze pour cent (15 %) du nombre total de postes de professeurs réguliers occupés au 1er juin de l'année universitaire où débutent les congés. Ce nombre inclut les congés en cours et les congés sans solde de toute nature.

Si, pour une année donnée, le nombre de demandes de congé d'étude et de recherche dépassait les quinze pour cent (15 %) convenus ci-dessus, l'École pourra accorder plus de quinze pour cent (15 %) du nombre total de postes, en fonction du nombre de congés n'ayant pas été attribués l'année précédente, sans toutefois dépasser vingt pour cent (20 %) du nombre total de postes.

29.06 Les dossiers acceptés sont déposés pour information à l'Assemblée professorale au plus tard le 31 janvier.

29.07 Si le nombre de demandes de congé excède le nombre possible d'octrois, la priorité sera accordée, dans l'ordre suivant :

a. aux demandes admissibles non octroyées de l'année précédente (approuvées ou refusées et révisées à partir des commentaires du comité, si elles sont approuvées);

b. aux professeurs effectuant un retour à la recherche après un mandat de deux (2) ans ou plus dans des fonctions administratives pour l'École;
c. selon le nombre d'années écoulées depuis la date d'admissibilité au congé d'étude et de recherche du professeur;
d. par tirage au sort.

29.08 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 le professeur 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 a priorité l'année suivante (clause 29.07 a). Pour tout report de l'octroi d'un congé d'étude et de recherche conformément à la clause 29.07, le professeur ne sera pas pénalisé du nombre d'années équivalent au report pour l'obtention de son prochain congé.

29.09 Modalités d'attribution

Le dossier de candidature comprend :
a. les objectifs du congé en lien avec la clause 29.02;
b. les activités et séjours prévus pendant le congé;
c. le calendrier démontrant que les activités couvrent la période prévue dans la demande;
d. les retombées potentielles dans les deux (2) années suivant le congé;
e. les liens de collaboration envisagés et les contacts engagés;
f. la mention, s'il y a lieu, des bourses, des subventions ou autres formes de rémunération demandées aux organismes extérieurs;
g. l'estimation des dépenses liées aux activités qui pourront être remboursées par l'École en vertu de la clause 29.15.

29.10 Composition et rôle du comité d'admissibilité des demandes

La Direction de l'enseignement et de la recherche transmet tous les dossiers de demandes de congé reçus au comité constitué du directeur de l'enseignement et de la recherche, qui le préside, et de trois (3) professeurs désignés par l'Assemblée professorale lors d'un appel à tous, et dont le mandat est de deux (2) ans, non renouvelable. Le comité reflète, dans la mesure du possible, une diversité de champs de recherche.

Le rôle du comité consiste à confirmer que :
a. les professeurs sont admissibles en vertu de la clause 29.03;
b. les dossiers sont complets en vertu de la clause 29.09;
c. les activités correspondent aux objectifs de la clause 29.02;
d. le calendrier des activités justifie la période de congés demandés et le budget soumis.

Le comité peut demander des compléments d'information sur ces questions, le cas échéant.

Si le comité, après avoir demandé et reçu des précisions, juge toujours un dossier insuffisant, il doit expliquer par écrit les motifs de son refus et rédiger des recommandations précises pouvant guider le professeur afin que celui-ci resoumette une demande qui sera prioritairement traitée l'année suivante.

Ensuite, lorsque le nombre de demandes excède les possibilités d'octroi, le comité d'admissibilité classe les dossiers admissibles et évalués favorablement selon les critères de priorité énoncés à la clause 29.07.

À la suite des demandes de précisions\révisions faites par le comité et des réponses fournies, ainsi que suivant une décision favorable du comité paritaire, les professeurs dont la demande est approuvée selon les critères de priorité énoncés à la clause 29.07, le cas échéant, acheminent au comité la version finale de leur demande qui sera présentée en Assemblée professorale aux fins d'expression d'un avis favorable ou non à la demande.

29.11 Dans un délai de deux (2) mois suivant le terme de son congé d'étude et de recherche, le professeur est tenu de produire un rapport d'activité factuel succinct faisant état des activités qui ont effectivement eu lieu en lien avec son projet, de la justification des écarts avec le projet soumis et des activités qui ont pu s'ajouter en cours de congé.

Ce rapport est déposé à la Direction de l'enseignement et de la recherche et dans le dossier du professeur, puis est transmis aux membres du comité qui ont évalué initialement les demandes. Le comité évalue le rapport d'activité sur la base des modalités d'attribution prévues à la clause 29.09 et émet une appréciation des justifications fournies sur les changements survenus en cours de congé, le cas échéant.

29.12 Si le rapport est jugé insatisfaisant par le comité, même après la réponse à une demande de précisions le cas échéant, le directeur de l'enseignement et de la recherche avise le professeur que la période précisée à la clause 29.03 pour être admissible à un congé d'étude et de recherche est augmentée à sept (7) années au lieu de six (6) années.

Si après six (6) mois le rapport est non remis, la pénalité du rapport jugé insatisfaisant au paragraphe précédent s'applique.

Tout retard au-delà d'un (1) an dans le dépôt du rapport rallonge d'autant, en sus de la pénalité d'un (1) an déjà appliquée pour un rapport non remis, le délai pour déposer une nouvelle demande.

29.13 Durant les deux (2) années consécutives au congé, le professeur présente les retombées du congé d'étude et de recherche dans une section spéciale prévue à cette fin dans son rapport annuel d'activité.

29.14 Rémunération

a. Le professeur en congé d'étude et de recherche reçoit cent pour cent (100 %) de sa rémunération pendant la durée du congé.
b. Il doit se consacrer en exclusivité à son programme d'activité.
c. Par conséquent, il ne peut accepter aucune rémunération extérieure sauf, exceptionnellement, des honoraires pour des activités occasionnelles telles que des conférences, des séminaires, etc. Le directeur de l'enseignement et de la recherche doit en être avisé.
d. Ce revenu d'appoint ne doit pas générer un revenu global excédant cent trente pour cent (130 %) de sa rémunération habituelle pour la période du congé.

S’il y a lieu, il doit être tenu compte, dans le calcul de la limite de cent trente pour cent (130 %) de la rémunération, du taux de change entre la monnaie du pays étranger où le professeur séjourne et le dollar canadien.

29.15 Frais remboursés

À compter du 1er juin 2024, l’École rembourse au professeur les frais liés à son congé d’étude et de recherche jusqu’à concurrence de dix-sept mille cinq cents dollars (17 500 $) pour un congé d’une durée de douze (12) mois. Cette somme est de huit mille sept cent cinquante dollars (8 750 $) pour le professeur en congé d’étude et de recherche pour une durée de six (6) mois. Ces montants seront remboursés sur présentation des pièces justificatives originales. Le professeur peut demander qu’une avance lui soit versée pour couvrir les frais autorisés.

29.16 Le congé d’étude et de recherche est de douze (12) ou six (6) mois. Le congé d’étude et de recherche de douze (12) mois commence normalement le 1er juin d’une année; il peut exceptionnellement être retardé au 1er septembre ou au 1er janvier. Le congé d’étude et de recherche de six (6) mois commence normalement le 1er janvier ou le 1er juin d’une année; il peut exceptionnellement être retardé au 1er mars ou au 1er juillet. Les congés d’étude et de recherche ne peuvent être suspendus ou fractionnés.

29.17 Peu importe la durée du congé, le professeur est tenu d’assumer une tâche normale dès le trimestre suivant son retour.

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

29.19 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.

29.20 Aux fins de classement et de salaire, 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.

29.21 Au terme de son congé d’étude et de recherche, le professeur s’engage à demeurer dans ses fonctions à l’École pour la durée équivalente au 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, il ne sera tenu à aucun remboursement.

29.22 Congé de perfectionnement de très courte durée

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 droits de scolarité et des frais 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 30 : Congé d’affectation

30.01 Tout professeur permanent peut obtenir de l’École un congé d'affectation afin d'occuper un poste à caractère administratif au sein de l’École.

Le professeur permanent qui accepte d'assumer à l'École un poste à caractère administratif à temps plein conserve, pour la période pendant laquelle il assume ce poste, tous les droits attachés à son statut de professeur.

30.02 L'exercice de ces droits est cependant suspendu pendant la période au cours de laquelle il assume un tel poste. Durant un tel mandat à un poste administratif, le professeur conserve son droit d’encadrer des étudiants.

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

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

Le professeur 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 41 « Rémunération ». Son salaire est celui qui correspond au classement ainsi déterminé dans l'échelle salariale.

30.05 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.

30.06 Nonobstant la clause 30.03, 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 même si le congé excède une période de cinq (5) ans.

Article 31 : Congé à rémunération différée

31.01 But du régime

Le régime de congé à rémunération différée 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.

31.02 Définitions

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

Le congé à rémunération différée est celui dont la période de congé se situe après toute la période de contribution.

31.03 Nature du régime

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

31.04 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 prévus aux clauses 31.10 à 13.13. Cependant, la durée totale du régime, y compris les prolongations, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans.

31.05 Durée du congé

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

Les dates de début de congé sont soit le 1er janvier, soit le 1er juin.

Le congé doit débuter 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 rémunération différée, le professeur est assujetti aux dispositions de l'article 37 « Congés », excepté pour ce qui est prévu au présent article.

31.06 Conditions d'obtention

Le professeur permanent peut bénéficier du régime de congé à rémunération différée 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 et l'Assemblée professorale ne peuvent refuser sans motif raisonnable.

Pour être admissible à un régime de congé à rémunération différée :

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 détenir la permanence et être à l'emploi de l'École depuis au moins cinq (5) ans.

Le professeur admissible qui désire obtenir un congé à rémunération différée 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.

L'obtention d'un congé à rémunération différée 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.

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

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

31.07 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.

31.08 Rémunération

Pendant le régime, le professeur reçoit le pourcentage de son salaire 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 salaire 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.

31.09 Conditions de travail

Pendant la période de contribution au régime, la prestation de travail du professeur est la même que celle qu'il fournirait s'il ne participait pas au régime. Sous réserve des dispositions qui suivent et de 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.

Assurances collectives : assurances vie, assurance invalidité et assurance maladie

Pendant la période de contribution au régime, les cotisations aux régimes d'assurances 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 37 « Congés ». Le cas échéant, si le professeur décide de maintenir sa participation aux régimes d'assurances collectives pendant son congé, ses primes seront déduites à chaque paie.

Vacances annuelles

Pendant la période de contribution au régime, les vacances annuelles du professeur sont rémunérées au pourcentage de la rémunération prévue à la clause 31.08.

Ancienneté

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

Absence en maladie

Pendant la période de contribution au régime et aux fins de l'application de l'article 35 « Absence en maladie » de la convention collective, le salaire versé est basé sur les pourcentages prévus à la clause 31.08.

Régime de retraite

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

Évaluation

La période d'évaluation, prévue à l'article 24 « Étapes de la carrière professorale » de la convention collective, est reportée de la durée du congé à rémunération différée.

31.10 Absence sans solde

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

Dans le cas où le total des absences sans solde 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 31.04.

31.11 Assurance invalidité

Pendant la période de contribution, le régime est automatiquement suspendu pour un professeur invalide à compter de la première (1re) journée pour laquelle une prestation devient payable en vertu du régime d'assurance invalidité 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 31.14 s'appliquent.

31.12 Congé de maternité

Advenant un congé de maternité de vingt et une (21) semaines qui débute pendant la période de contribution au régime, la participation est suspendue pour une période maximale de vingt et une (21) semaines. Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale est alors premier payeur et l'École comble la différence entre cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire régulier moins le taux de cotisation au Régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ) et le montant de prestations que la professeure reçoit. Le régime est alors prolongé d'au plus vingt et une (21) semaines. Toutefois, si le congé de maternité survient avant la période de congé, la professeure peut mettre fin au régime.

La professeure reçoit alors le salaire non versé (sans intérêts) ainsi que la prestation prévue pour le congé de maternité.

31.13 Autres congés

Congé d'adoption

Pendant le congé d'adoption, le professeur maintient sa participation et est rémunéré au pourcentage du salaire prévu à la clause 31.08.

Maladie professionnelle ou accident de travail

Le professeur en congé pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail pendant la période de contribution maintient sa participation au régime et est rémunéré au pourcentage du salaire prévu à la clause 31.08 pendant les cinquante-deux (52) premières semaines. Cependant, si le professeur est en congé pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle au moment où la période de congé doit débuter, 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 31.14 s'appliquent.

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 31.08.

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 31.04.

Autres congés avec salaire

Pendant les autres congés avec salaire non prévus au présent article, le professeur maintient sa participation et est rémunéré au pourcentage du salaire prévu à la clause 31.08.

31.14 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 :

- Si le professeur n'a pas encore bénéficié de la période de congé, l'École lui rembourse, sans intérêts, la différence entre le salaire qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le salaire qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime;
- 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.

31.15 Changement de statut

Le professeur qui voit son statut changer de temps complet à temps partiel durant sa participation au régime de congé à rémunération différée doit mettre fin au régime selon la clause 31.14.

Article 32 : Activités professionnelles extérieures

32.01 Les activités professionnelles extérieures sont des activités liées 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 d'enrichir la qualité de ses activités d'enseignement et de recherche.

Si les tâches normales prévues aux diverses clauses de l'article 14 « Tâche professorale » sont assurées de façon adéquate, l'École permet à un professeur de s'engager dans des activités professionnelles extérieures.

32.02 Activités professionnelles extérieures, régulières et rémunérées

Lorsque les activités professionnelles extérieures sont régulières et rémunérées, le professeur doit informer préalablement par écrit le directeur de l'enseignement et de la recherche des activités extérieures régulières et rémunérées auxquelles il va participer durant l'année universitaire par l'entremise du processus d'approbation de son plan annuel de travail.

Le professeur doit informer le directeur de l'enseignement et de la recherche si une activité externe régulière et rémunérée non prévue s'ajoute en cours d'année. Le professeur n'est pas tenu de faire cette déclaration si les activités extérieures et rémunérées qu'il a faites ne sont pas régulières.

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.

À la fin de l'année, le professeur dépose, en même temps que son rapport annuel, le bilan de ses activités professionnelles extérieures, régulières et rémunérées qui précise le temps qu'il a consacré à ces activités. Le professeur n'est pas tenu de faire cette déclaration si les activités extérieures et rémunérées qu'il a faites ne sont pas régulières.

Lors de l'accomplissement d'activités professionnelles extérieures, le professeur peut utiliser l'appellation « professeur de l'ENAP », mais ces activités n'engagent pas la responsabilité de l'École et il ne peut utiliser les ressources matérielles ou humaines de l'École pour les réaliser. Dans le cas où ces activités seraient assez importantes pour constituer l'équivalent d'un emploi à demi-temps, elles sont soumises aux dispositions de la clause 32.03.

32.03 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.

Article 33 : Équipement informatique

33.01 Équipement informatique

Deux fois par année, le Service des technologies de l'information (STI) établit l'équipement de base pour les postes informatiques. Le professeur qui a été récemment embauché ou qui doit remplacer son matériel informatique peut choisir l'équipement qui lui convient à partir des modèles ciblés par le STI. Si l'équipement proposé ne répond pas adéquatement aux besoins du professeur, celui-ci doit fournir au STI les spécifications techniques requises. Le STI confirmera ensuite les options répondant aux spécifications techniques identifiées selon l'entente d'acquisition en vigueur. Tout dépassement de coûts par rapport aux modèles ciblés par le STI doit être assumé par le professeur conformément aux règles prévues à l'Annexe III.

Le matériel informatique demeure la propriété de l'École. Lorsque le professeur quitte l'École ou qu'il souhaite remplacer son matériel, il doit ramener l'équipement qui lui a été confié, et ce, même s'il a assumé une partie des coûts selon les modalités du paragraphe précédent.

À son départ, le professeur peut faire une demande pour acquérir son équipement à sa juste valeur marchande. Toutefois, l'ENAP doit alors effectuer une remise du système d'exploitation à son état initial au moment de l'acquisition avant de retourner l'équipement au professeur.

L'École s'engage à affecter un soutien technique et logistique suffisant et efficace aux professeurs, en tout temps et dans tous les campus où se tiennent des activités d'enseignement. Pour les activités professorales particulières, il est de la responsabilité du professeur de faire une demande de soutien dans un délai raisonnable avant l'activité, auquel cas l'École fera suite à cette demande. Ce soutien s'applique à l'ensemble des technologies nécessaires à leur travail.

L'École s'engage à s'assurer que le matériel dans les salles de classe est techniquement à jour pour garantir la qualité de la prestation des activités professorales.

L'École reconnaît que les professeurs font usage de certains actifs informationnels aux fins de leur vie privée et que dans ce cadre, l'information qui y est relative leur est propre et a un caractère confidentiel, quel que soit le support utilisé, le tout en accord avec la Politique relative à l'utilisation des technologies de l'information.

33.02 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.

Dans le cas de la recherche subventionnée, l'École respecte les conditions générales qui régissent l'octroi des crédits de recherche par les organismes subventionnaires.

CHAPITRE : RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 34 : Vacances

34.01 Sous réserve des autres dispositions du présent article, le professeur a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 1er juin, chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant :

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

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

34.03 En cas de cessation définitive d'emploi, le professeur se voit rembourser les vacances acquises depuis le 1er juin qui précède immédiatement son départ.

34.04 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 35 : Absence en maladie

35.01 Le professeur absent en raison d'une maladie ou d'un accident bénéficie d'une protection de cent pour cent (100 %) de son revenu jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue à son régime d'assurance invalidité.

35.02 Lors d'un retour au travail à la suite d'une absence pour maladie ou accident, le professeur peut bénéficier d'un retour progressif au travail. À la réception d'une recommandation écrite du médecin traitant et suivant l'acceptation du dossier par les assurances, les conditions de retour ne s'exprimeront pas nécessairement en nombre de jours, mais plutôt dans des proportions liées aux types d'activités pouvant être réintégrés considérant les problématiques de santé vécues. La demande de retour progressif sera examinée par l'École en tenant compte de ces considérations, et les conditions du retour progressif seront établies entre le directeur de l'enseignement et de la recherche et le professeur et seront consignées au dossier de ce dernier.

35.03 L'École reconnaît l'Association comme un partenaire en vue d'accompagner et de soutenir les professeures et les professeurs, de déclarer les conflits ou problèmes qui pourraient subvenir et de collaborer au processus de gestion des invalidités jusqu'au retour au travail. L'École s'engage à informer et à consulter l'Association dès le début des démarches de retour au travail. De plus, à titre de partenaire, l'Association peut proposer des moyens et des stratégies pouvant favoriser le bon déroulement du processus.

35.04 Droit d'accès au dossier médical

Le professeur a le droit de consulter son dossier médical ou d'obtenir copie d'un ou des documents qui s'y trouvent, y compris toute expertise médicale.

Avec l'autorisation écrite du professeur, un représentant de l'association désigné par le professeur ou toute autre personne identifiée peut aussi consulter ou obtenir copie de tels documents, aux mêmes conditions.

Article 36 : Droits parentaux

Dispositions générales

36.01 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.

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

Dans le cas où la professeure ou le professeur partage avec l'autre conjoint ou conjointe les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité n'est versée que si la professeure ou le professeur reçoit effectivement une prestation du régime pendant le congé parental ou le congé pour adoption.

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

L'École ne rembourse pas à la professeure ou au professeur les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.

36.03 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 (1) an.

Lorsque les parents sont tous deux (2) de sexe féminin, les indemnités et avantages normalement octroyés au père sont alors octroyés à la mère qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

Congé de maternité

36.04

a. Une professeure enceinte peut bénéficier, sur demande, de conditions particulières, telles 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 précédent 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 la clause 36.08 b), doivent être consécutives.
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 (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

36.05 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 de 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 simultané 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 RQAP.

36.06

a. La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] avant le début de son congé de maternité et qui est admissible aux prestations d'assurance parentale a droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé une indemnité complémentaire. Cette indemnité est égale à cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire régulier (à l'exclusion des primes) moins le taux de cotisation au RRUQ et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande au RQAP.

Aux fins de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du RQAP 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 RQAP indemnités et salaire, ne peut cependant excéder cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire régulier (à l'exclusion des

[1] La professeure absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

primes) moins le taux de cotisation au RRUQ versé par son ou ses employeur(s) et, le cas échéant, en vertu de la ou des convention(s) collective(s) qui lui est (sont) applicable(s).

L'École ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la professeure en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

En aucune façon, le salaire hebdomadaire régulier, le salaire 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 qui n'est pas admissible aux prestations d'assurance parentale a droit à une indemnité égale à cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire régulier (à l'exclusion des primes) moins le taux de cotisation au RRUQ, 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 (⅔) de son salaire hebdomadaire régulier (à l'exclusion des primes), et ce, durant huit (8) semaines, pourvu qu'elle ne reçoive pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

36.07 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 fournit, sur demande du directeur de l'enseignement et de la recherche, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

36.08

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. La professeure dont l'enfant est hospitalisé peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de santé de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Dans un tel cas, la professeure peut, après en avoir informé le directeur de l'enseignement et de la recherche, revenir au travail avant la fin de son congé. Ce dernier en informe immédiatement le Service des ressources humaines.
- Elle a un accident ou une maladie non reliée à sa grossesse, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines. La professeure peut alors se prévaloir des dispositions de l'article 35 « Absence en maladie », dans la mesure où elles trouvent application.

- 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 ou de la conjointe 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 solde et ne reçoit de l'École ni indemnité ni prestation.

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

36.09 Dans les cas prévus aux clauses 36.06 a), b) et c), sous réserve de la clause 36.20 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 (1er) versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'École d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du RQAP. 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).

36.10 L'École doit faire parvenir à la professeure, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La professeure à qui l'École 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 36.08 a) ou à la clause 36.21.

La professeure qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans solde 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 pleine rémunération d'un allégement 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

36.11 Sur présentation d'un certificat médical attestant que les conditions de travail de la professeure comportent des dangers physiques ou des 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 (4e) 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.

36.12 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 36.04.

b. Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20e) 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 35 « Absence en maladie ».

36.13 La professeure absente du travail en vertu de la clause 36.12 bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages de la clause 36.20 a). Lors de son retour au travail, la professeure réintègre son poste.

Congé de paternité

Durée

36.14

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 vingtième (20^{e}) 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^{e}) 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, sous réserve de la clause 36.16, doit être consécutif. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^{e}) 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

36.15

a. Le professeur qui a complété vingt (20) semaines de service et qui est 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 cent pour cent (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. Ce congé est simultané 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.

   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 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.

b. Le professeur non admissible aux prestations de paternité du RQAP reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 36.14 b), une indemnité égale à son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes).

c. Au retour du congé de paternité, le professeur réintègre son poste.

Suspension du congé de paternité

36.16

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 dont l'enfant est hospitalisé peut revenir au travail avant la fin de son congé de paternité et le compléter lorsque l'état de santé de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Dans un tel cas, le professeur peut, après en avoir informé le directeur de l'enseignement et de la recherche, revenir au travail avant la fin de son congé. Ce dernier en informe immédiatement le Service des ressources humaines.
- Le professeur a un accident ou une maladie, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines. Le professeur peut alors se prévaloir des dispositions de l'article 35 « Absence en maladie » dans la mesure où elles trouvent application.

- 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 ou de la conjointe 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 l'École, 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 exige sa présence, 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 solde et ne reçoit de l'École ni indemnité ni prestation.

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

Prolongation du congé de paternité

36.17

Le professeur qui fait parvenir à l'École 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 exige sa présence, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant une telle prolongation, le professeur est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'École ni indemnité, ni prestation.

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

Congé d'adoption

36.18

a. La professeure ou le professeur qui adopte légalement un enfant peut s'absenter du travail jusqu'à un maximum de cinq (5) jours ouvrables rémunérés.

   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. La professeure ou le professeur qui a complété vingt (20) semaines de service et qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve de la clause 36.19, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^{e}) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant.

- La professeure ou le professeur en congé d'adoption 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 cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations d'adoption qu'elle ou qu'il reçoit ou pourrait recevoir en vertu du RQAP. Ce congé est simultané 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.
  Cette indemnité supplémentaire se calcule à partir des prestations d'adoption qu'une professeure ou 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'elle ou 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 RQAP.
- Pour la professeure ou le professeur non admissible au RQAP, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'École.
  La professeure ou le professeur non admissible aux prestations d'adoption du RQAP reçoit, pendant le congé d'adoption prévu à la clause 36.17, premier (1er) alinéa, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes).
- Au retour du congé d'adoption, la professeure ou le professeur réintègre son poste.

Congé sans solde en vue d'une adoption

36.19 La professeure ou le professeur bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans solde 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 solde 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 solde est de dix (10) semaines, conformément au paragraphe qui précède.

Durant le congé sans solde en vue d'une adoption, la professeure ou le professeur bénéficie des mêmes avantages que ceux qui sont rattachés au congé sans solde prévu à la clause 36.24.

Suspension du congé d'adoption

36.20

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

a. L'enfant est hospitalisé, et ce, pour la durée de l'hospitalisation. La professeure ou le professeur dont l'enfant est hospitalisé peut revenir au travail avant la fin de son congé d'adoption et le compléter lorsque l'état de santé de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Dans un tel cas, la professeure ou le professeur peut, après en avoir informé le directeur de l'enseignement et de la recherche, revenir au travail avant la fin de son congé. Ce dernier en informe immédiatement le Service des ressources humaines.

b. La professeure ou le professeur est malade ou victime d'un accident, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines. La professeure ou le professeur peut alors se prévaloir des dispositions de l'article 35 « Absence en maladie » dans la mesure où elles trouvent application.

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, du conjoint ou de la conjointe 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 l'École, 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 exige sa présence, a droit à une prolongation de son congé d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

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

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

Prolongation du congé d'adoption

36.21

La professeure ou le professeur qui fait parvenir à l'École, 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 exige sa présence, a droit à une prolongation de son congé d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

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

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

Congé parental

36.22

a. Pour la durée du congé de maternité et les prolongations prévues en 36.08 a), les absences prévues en 36.12, le congé de paternité prévu en 36.14 a) et b) et le congé d'adoption prévu en 36.17, 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.

36.23 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 solde;

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 36.19 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

36.24 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 36.15 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

36.25 Le directeur de l'enseignement et de la recherche accepte, à la demande de la professeure, de la libérer sans perte de rémunération de la moitié de sa tâche d'enseignement pendant le trimestre qui suit son retour au travail à la suite d'un congé de maternité. 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 36.21.

36.26 La professeure ou le professeur, dans le cadre d'une prolongation d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption (clause 36.21) 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 participation au régime d'assurance accident-maladie est obligatoire et le paiement des primes est effectué conformément aux modalités énoncées au paragraphe précédent;
- la réintégration avant l'échéance de son congé sans solde 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 solde.

36.27 Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans solde, 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 solde prévu à la clause 36.21.

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.

36.28 La prolongation de congé prévue à la clause 36.21 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.

Congé pour responsabilité familiale en raison de grave maladie ou de grave accident

36.29 Le professeur ou la professeure peut s'absenter du travail sans solde 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.

En outre du conjoint ou de la conjointe du professeur ou de la professeure, on entend par « parent » l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents de la professeure ou du professeur ou de son conjoint ou de sa conjointe, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme parent d'une professeure ou d'un professeur pour l'application de cette clause :

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

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 professeure ou le professeur 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 37 : Congés

Congé de plein droit

37.01 Le professeur candidat à une élection municipale, provinciale ou fédérale obtient de l'École un congé sans solde pour la durée prévue à la loi électorale provinciale ou fédérale.

37.02 Le professeur candidat à un conseil municipal ou à un conseil d'administration d'un établissement de la santé et des services sociaux ou d'un centre intégré de santé et de services sociaux peut obtenir de l'École un congé sans solde 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.

37.03 Le professeur élu à une élection municipale, provinciale ou fédérale obtient de l'École un congé sans solde 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. Ce congé pourra de façon exceptionnelle être renouvelé pour la durée du second mandat du professeur, le cas échéant.

37.04 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 solde n'excédant pas quarante (40) jours de calendrier.

37.05 Le professeur élu ou nommé à une fonction civique dans un conseil municipal, un conseil d'administration de cégep ou d'université, ou 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 solde 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 solde.

37.06 Le professeur appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties reçoit sa pleine rémunération et ne subit aucune perte de droits pendant le temps où il est requis d'agir à ce titre.

Congé sans solde pour perfectionnement

37.07 Le professeur peut obtenir de l'École un congé sans solde 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 solde est déterminée par l'École, mais n'excède pas un (1) an. Le congé sans solde 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

37.08 Pour des raisons de convenance personnelle, le professeur peut demander un congé sans solde ou un congé à rémunération différée. Le professeur ne peut bénéficier d'un (1) de ces deux (2) congés qu'à raison d'une (1) fois par cycle de cinq (5) ans.

Congé sans solde de convenance personnelle

37.09 Sur demande, l'École accorde au professeur un congé sans solde 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; le professeur doit préciser les dates de début et de fin du congé. Normalement, le congé sans solde de convenance personnelle débute le 1er septembre, le 1er janvier ou pendant le trimestre d'été. Le congé sans solde de convenance personnelle est d'une durée maximale d'un (1) an.

37.10 Toute demande de renouvellement ou de prolongation d'un congé sans solde 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.

37.11 Durant son congé, le professeur conserve tous les droits attachés à son statut de professeur, mais l'exercice de ces droits est suspendu, à l'exception de sa participation 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 37.07, 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 solde est reliée aux composantes de sa tâche.

37.12 Le professeur qui ne respecte pas son engagement de revenir au travail à l'échéance du congé sans solde, 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 rémunération différée de convenance personnelle

37.13 Les modalités du congé à rémunération différée sont établies à l'article 31 « Congés à rémunération différée » de la présente convention.

Prêt de service

37.14 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 (1) année, renouvelable une (1) fois.

37.15 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.

37.16 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.

37.17 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.

37.18 Lorsqu'un professeur ou une professeure se prévaut de l'un des congés prévus au présent article, et que ce congé se prolonge sur une période de plus de deux (2) mois, il ou elle ne peut plus assister aux Assemblées professorales. Le professeur ou la professeure se voit également retirer ses accès à la zone réservée aux professeurs sur l'intranet. Il ou elle récupère ces privilèges à son retour.

Article 38 : Assurances collectives

38.01 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.

38.02 L'École s'engage à maintenir les régimes d'assurances (vie, invalidité, maladie) en vigueur au moment de la signature de la convention collective et à payer cinquante pour cent (50 %) des coûts de ces régimes.

38.03 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.

38.04

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 38.02;
   - d'un (1) représentant ou son substitut désigné par l'ensemble des employés non-syndiqués de chaque corporation et d'un (1) 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.

38.05 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.

38.06 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 (⅔) des assurés dont les représentants sont présents.

38.07 Le comité réseau sur les assurances collectives 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 requis.

38.08 L'École assume, pour sa représentation et celle de ses employés, les coûts de fonctionnement du comité réseau sur les assurances collectives et de tout groupe technique ou comité de travail créé en vertu de la clause 38.07. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes mentionnées à la clause 38.07 ainsi que la rémunération et les frais de déplacement et de séjour des représentants mentionnés à la clause 38.04, a), ou de leur substitut, selon les politiques en vigueur.

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

38.10 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.

38.11 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 du régime de retraite et des régimes d’assurances collectives 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 compris les intérêts que ces sommes auront générés, dans une proportion de cinquante pour cent (50 %) – cinquante pour cent (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’assurance actuelles concernant les restrictions liées à la grossesse.

L’École n’est pas réputée manquer à son engagement de payer cinquante pour cent (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'École pour rétablir le régime d'assurance invalidité en vigueur avant l'implantation dudit régime.

Dans une telle éventualité, les nouveaux bénéfices 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.

38.12

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 les lois ou 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 réseau de négociation est convoquée et se réunit à la demande des représentants syndicaux ou patronaux. Cette Table réseau de négociation 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.

38.13 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.

Article 39 : Régime de retraite

39.01

a. L'École s'engage à maintenir le Régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ), auquel elle contribue, applicable à tous les professeurs admissibles de l'École, 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 réseau de négociation est convoquée et se réunit à la demande de ses représentants syndicaux ou patronaux. Cette Table réseau de négociation 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 RRUQ.

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

   Les modifications négociées et convenues entre les parties à la Table réseau de négociation relativement au texte du Régime de retraite de l'Université du Québec, et uniquement ces modifications, s'appliqueront en autant que les cotisations au Régime demeurent partagées également entre les employeurs et les participants dans le respect du principe de parité.

   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 réseau 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 :
   - du principe de parité dans le financement et le partage de risque;
   - des lois et règlements fiscaux applicables;
   - 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 :

En conformité avec l'avis de la Table, s'il est conjoint, elle apporte alors les modifications en découlant au Règlement;

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 du Québec 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 du Québec s'engage à transmettre aux instances appropriées un avis favorable en ce sens.

39.02 Le professeur qui participait au régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou au régime de retraite des enseignantes, enseignants (RRE) doit continuer d'y participer suivant les dispositions de ces régimes.

39.03 Les contributions de l'École et du professeur sont celles qui sont prévues aux divers régimes en vigueur.

39.04

a. 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.

b. 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.

39.05 L'École dépose à l'Association copie des lois ou règlements régissant les régimes auxquels participent les professeurs, ainsi que les modifications qui y sont apportées.

39.06 Un état annuel de participation au régime est fourni à chaque professeur qui y adhère.

39.07 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 (1) représentant de chaque corporation ou entreprise couverte par la définition des mots « université », « établissement » et « autre unité » au sens des définitions contenues à l'annexe 6-B et d'un (1) représentant des employés de chaque corporation ou entreprise couverte par la définition des mots « université », « établissement » et « autre unité », au sens des définitions contenues à l'annexe 6-B.

39.08 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 selon les politiques en vigueur.

39.09 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.

39.10 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.

39.11 L'École doit solliciter une candidature de l'Association pour représenter les participants au Comité de retraite de l'Université du Québec.

39.12 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 d'une modification touchant le régime de retraite qui aurait fait l'objet des ratifications exigées par la loi et les règlements en vigueur.

39.13 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 40 : Avantages divers

40.01 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 l'Association pour la mise à jour desdites politiques, lesquelles sont revues périodiquement.

L'Association peut demander une rencontre à la direction de l'École pour demander une révision des normes et politiques des frais de déplacement.

40.02 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, notamment classeur, téléphone, étagères et 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 liés 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 les locaux, appareillages, matériaux et services techniques appropriés et requis à la réalisation des activités d'enseignement des professeurs, quelles que soient les formules pédagogiques utilisées.

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

40.03 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.

40.04 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.

40.05 Utilisation du nom de l'École

Aucun professeur 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 41 : Rémunération

41.01 Les catégories de l'échelle salariale sont :

- Catégorie I;
- Catégorie II;
- Catégorie III;
- Catégorie IV.

41.02 Majoration des salaires et de l'échelle salariale

Les taux et échelles de salaires sont majorés de la façon suivante :

1er mai 2023	6 %
1er avril 2024	2,8 %
1er juin 2024	0,70 % Le salaire de base de tous les professeurs à chaque échelon est remplacé par le salaire de base de l'échelon immédiatement supérieur. Les professeurs au dernier échelon des catégories III et IV reçoivent un montant forfaitaire égal à 1,5 % de leur salaire.
1er avril 2025	2,60 %
1er juin 2025	0,60 %
1er avril 2026	2,50 %
1er juin 2026	0,50 %
1er avril 2027	3,50 %
1er juin 2027	0,30 %

Le paiement de la rétroactivité salariale ainsi que tous les ajustements découlant de la convention collective (notamment quant au fonds de pension) sont effectués dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention.

41.03 Professeur 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 41.02. Ce montant lui est versé sous forme forfaitaire pour la partie de son salaire qui continue d'être hors taux et est réparti sur vingt-six (26) paiements.

41.04 Classement et salaire du professeur en place à la signature de la convention collective

a. Le professeur en place au moment de la signature de la convention collective conserve le classement qui lui était attribué à cette date.

Par la suite, le professeur progresse au rythme d'un (1) échelon par année selon les règles de progression définies à la clause 41.05, ou passe d'une catégorie à une autre selon les dispositions de la clause 41.06.

41.05 Règles de progression à l'intérieur des catégories

a. L'avancement d'un échelon correspond à une année complète d'expérience universitaire.

b. L'avancement d'échelon est effectif le 1er juin de chaque année sur approbation par le directeur de l'enseignement et de la recherche du rapport annuel d'activité pour l'année précédente et du plan annuel de travail.

c. 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.

41.06 Règles de passage d'une catégorie à l'autre

a. Les passages suivants sont automatiques :

- Du cinquième (5e) échelon de la catégorie I au premier (1er) échelon de la catégorie II pour tous les professeurs.
- Du neuvième (9e) échelon de la catégorie II au cinquième (5e) échelon de la catégorie III pour le détenteur d'un diplôme de troisième (3e) cycle ou d'un Ph. D.
- Lorsque le professeur obtient son diplôme de troisième (3e) cycle ou son Ph. D., s'il a franchi l'échelon 9 de la catégorie II, il accède à la catégorie III de la façon suivante :
  - du dixième (10e) échelon de la catégorie II au sixième (6e)échelon de la catégorie III;
  - du onzième (11e) échelon de la catégorie II au septième (7e) échelon de la catégorie III et ainsi de suite.
- Lorsque le professeur obtient sa permanence, s'il n'est pas déjà à la catégorie III, il y accède de la façon suivante :
  - du cinquième (5e) échelon de la catégorie II au premier (1er) échelon de la catégorie III;
  - du sixième (6e) échelon de la catégorie II au deuxième (2e) échelon de la catégorie III et ainsi de suite.

b. Le passage suivant est non automatique :

- Le professeur qui obtient le statut de professeur titulaire (article 24 – Étapes de la carrière professorale) est admissible à la catégorie IV à laquelle il accède sur promotion et de la façon suivante :
  - du cinquième (5e) échelon de la catégorie III au premier (1er) échelon de la catégorie IV;
  - du sixième (6e) échelon de la catégorie III au deuxième (2e) échelon de la catégorie IV et ainsi de suite.

Introduction d'un nouveau professeur dans les échelles salariales

41.07 Règles de calcul des années d'expérience

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

a. Aucune expérience n'est retenue avant l'obtention du premier (1er) diplôme de premier (1er) cycle, sauf dans le cas prévu à la clause 41.05 c.

b. Chaque année d'expérience d'enseignement précollégial ou collégial, d'enseignement ou de recherche universitaire ou d'activités professionnelles liées au travail compte comme une (1) année d'expérience aux fins de cet article.

c. Les années passées aux études en vue de l'obtention d'un diplôme de deuxième (2e) ou de troisième (3e) cycle sont considérées comme des années d'expérience aux fins de cet article selon la comptabilisation suivante :
  - pour le professeur qui détient une maîtrise ou un diplôme de deuxième (2e) 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 troisième (3e) 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 3e cycle, un maximum de cinq (5) années d'expérience (y compris les années allouées pour le deuxième (2e) 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 41.07 b, on lui reconnaît également cette année ou ces années.

a.L'expérience d'une même année ne peut être comptée deux (2) fois.

b.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.

c. 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 est 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.

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

41.08 Règles d'intégration du nouveau professeur dans l'échelle salariale

a. Intégration du nouveau professeur qui ne détient pas de diplôme de troisième (3e) 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 41.07.

b. Intégration du nouveau professeur qui détient un diplôme de troisième (3e) 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 41.07.

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 41.07, lorsqu'il détient déjà, dans un autre établissement d'enseignement supérieur et de recherche, un statut de professeur titulaire ou un statut équivalent.

Primes individuelles

41.09 En plus du salaire, la rémunération du professeur peut comporter une prime individuelle établie conformément aux clauses 41.10 à 41.14.

41.10 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.

41.11 La prime de marché en cours d'emploi, ou prime de rétention est payée à un 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.

41.12 La prime individuelle versée à un professeur ne peut être supérieure à trente pour cent (30 %) de son salaire.

41.13 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.

41.14 Les parties conviennent de confier au comité des relations de travail le mandat de définir les critères d'application des primes individuelles.

Article 42 : Retraite anticipée, retraite graduelle et retraite à temps partiel

42.01 Le professeur peut se prévaloir d'une seule des modalités exclusives présentées à cet article.

Retraite anticipée

42.02 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.

42.03 Le professeur qui est âgé de cinquante-cinq (55) à soixante-quatre (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.

42.04 Date de la retraite

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 1er juin de l'année où il désire prendre une telle retraite.

42.05 La retraite anticipée débute un 1er septembre, 1er janvier ou 1er 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.

42.06 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 au pourcentage prévu à la clause b) concernant la compensation forfaitaire établie et présentée dans le tableau qui suit en vigueur au moment de son départ à la retraite.

ou

b. L'École verse à compter du 1er juin 2020 à la professeure ou au professeur une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant :

Âge au moment du départ	Compensation
55 à 60 ans	100% du traitement
61 ans	80% du traitement
62 ans	60% du traitement
63 ans	40% du traitement

64 ans	20% du traitement

Retraite graduelle

42.07 Le professeur prend une retraite graduelle sur une période de deux (2) années dont il stipule le terme au moment de la demande. La retraite graduelle doit se terminer au plus tard à soixante-cinq (65) ans.

Lors d'une retraite graduelle sur une période de deux (2) années, à partir de la date du début de la retraite graduelle, le professeur assume cinquante pour cent (50 %) de la tâche annuelle normale telle qu'elle est définie à la convention collective pour chacune des années de sa retraite graduelle.

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.

Retraite à temps partiel

42.08 Le professeur ayant soixante-cinq (65) ans, après avoir informé par écrit le directeur de l'enseignement et de la recherche au moins trois (3) mois avant la date effective de sa retraite peut décider de poursuivre sa carrière en se prévalant de la retraite à temps partiel.

À la date effective de sa retraite, le professeur reçoit ses prestations de retraite conformément à ce qui est prévu au règlement du RRUQ. Le lendemain de la date effective de sa retraite, l'École réengage le professeur à demi-temps pour une durée de deux (2) ans.

Après cette période de deux (2) ans, le professeur peut demander au directeur de l'enseignement et de la recherche une prolongation de deux (2) ans. Le directeur de l'enseignement et de la recherche peut accepter cette demande.

42.09 Le salaire du professeur ainsi réengagé est celui qui prévalait la veille de sa retraite, mais il est ajusté en conséquence. Au cours de la période de son réengagement, la charge de travail du professeur est réduite de moitié.

ANNEXES

Annexe 1 : Activités d'encadrement (clause 14.06) et de deuxième (2e) et troisième (3e) cycle

Titre de l'activité		Valeur du dégrèvement	Reconnaissance
ENP 7171	Séminaire de lecture	0,250	À partir de la 2e occurrence
ENP 7950	Projet en organisation	0,375	Dès la 1re occurrence
ENP 7969-S	Stage	0,375	Dès la 1re occurrence
ENP 7974	Projet de mémoire	0,250	Dès la 1re occurrence
ENP 7975	Mémoire	0,750	Dès la 1re occurrence
ENP 7975	(membre du jury)	0,125	À partir de la 2e occurrence
ENP 9404	Examen doctoral (directeur)	0,250	Dès la 1re occurrence
ENP 9425	Lectures dirigées en théories complémentaires	0,250	À partir de la 2e occurrence
ENP 9502	Activité d'échange et réalisation scientifique	0,125	À partir de la 2e occurrence
ENP 9906	Proposition de thèse (directeur ou directrice)	1,250	Dès la 1re occurrence
ENP 9907	Soutenance de thèse (directeur)	1,500	Dès la 1re occurrence
ENP 9906-9907	(membre du jury)	0,350	À partir de la 2e occurrence
ENP 9908	Essai	0,250	À partir de la 2e occurrence

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-dessus font également partie de la présente annexe.

Annexe 2 : Ratios pour l'octroi des dégrèvements d'enseignement

	Campus d'attache		
Campus d'enseignement	**Québec**	**Montréal**	**Gatineau**
Québec	s.o.	3-1	3-1
Montréal	3-1	s.o.	3-1
Gatineau	3-1	3-1	s.o.
Saguenay	2-1	3-1	3-1
Trois-Rivières	4-1	4-1	2-1

Le tableau ci-dessus indique le nombre de cours que doit donner un professeur à l'extérieur de son campus d'attache pour avoir droit à un dégrèvement d'enseignement au sens de la clause 17.02 e) de la présente convention. Par exemple, un professeur dont le campus 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 campus d'attache est 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 (1) dégrèvement si les cours sont en continu et à deux (2) dans les autres cas.

Annexe 3 : Dépenses admissibles

Frais de déplacement, de séjour et de perfectionnement		
Type de frais	**Admissibilité et référence**	
Entre la résidence et le lieu de travail	Non	308/016-02, art. 1.8
Autour du lieu de travail (bus, taxis) à l'École	Oui	308/016-02, art. 3.1, avec justificatifs
Frais de stationnement à l'École	Non	308/016-02, sauf exception[2]
Frais de stationnement lors des déplacements à l'extérieur de l'École	Oui	308/016-02, art. 3.1.11
Colloques, congrès, conférences, séminaires, frais d'inscription à des cours et à des activités de perfectionnement	Oui	CC **art. 28.01 et 28.02**, avec justificatifs en lien avec les activités du professeurs
Frais de stationnement et de déplacement pour un invité	Oui	
Frais d'hébergement	Oui	308/016-02
Frais de remboursement des hôtels au-delà des seuils de la directive	Non	308/016-02, art. 3.2.2, sauf exception [3]
Frais de remboursement des billets d'avion ou de train en classe affaires	Non	308/016-02, art. 1.9, sauf exception [4]
Frais d'assurance annulation lors de l'achat de billets d'avion	Non	Sauf sur approbation du DER
Frais de réservation de siège	Oui	308/016-02, art. 2.1
Frais de suppléments de bagages	Oui	308/016-02, art. 2.1
Frais de location de voiture	Oui	308/016-02, art 3.1.10

Frais de représentation et de réception		
Type de frais	**Admissibilité et référence**	
Frais de réseautage, de représentation et de réception raisonnables	Oui	CC, art. **28.01 et 28.02**
Frais d'alcool raisonnables pour les repas aux restaurants	Non	308/016-02, art. 1.11
Cadeaux au personnel ou aux étudiants	Non	308/016-02, art. 1.1
Cadeaux à des conférenciers	Oui	308/016-02, art. 1.1

Frais de fournitures et matériels, photocopies et prestations postales	
Type de frais	**Admissibilité et référence**

[2] Transport de matériel de recherche lourd nécessitant l'utilisation d'une voiture

[3] Lorsque l'hôtel sélectionné et les hôtels aux alentours ne sont plus disponibles lors d'évènements spéciaux ou durant la période estivale achalandée (fournir une attestation signée du professeur à cet effet).

[4] Lorsqu'une simulation en classe affaire, incluant le per diem repas, est plus avantageuse qu'une classe économique. Lorsque le billet d'avion ou de train en classe Affaires offre une promotion temporaire égale ou inférieure au prix de la classe économique et sans réclamation de per diem, fournir le justificatif lors du dépôt du rapport de dépenses.

Fournitures liées aux activités d'enseignement et/ou de rechercher et création	Oui	CC, art. **28.01 et 28.02**
Achat de sacs de café et de cafetières	Oui	Pour des équipes de recherche et non à des fins personnelles
Achat de chocolats, bonbons, etc.	Non	
Achat de crayons Mont-Blanc ou autres marques de prestige	Non	
Achat de billets de théâtre, OSM	Non	
Achat de clé USB	Oui	CC, art. **28.01 et 28.02**
Achat de CD de musique, de films	Non	
Cartes professionnelles des professeurs	Oui	Via le budget de fonctionnement de l'École
Achat de mallette pour transporter des documents	Oui	CC, art. 11.16
Achat de mallette pour transporter un portable	Oui	CC, art. 11.16
Compensation aux répondants ou aux participants lors d'une étude dans le cadre d'une recherche	Oui	

Volumes, livres et périodiques		
Type de frais	**Admissibilité et référence**	
Abonnement à des revues scientifiques ou spécialisées	Oui	CC art. **28.01 et 28.02**, avec justificatifs en lien avec les activités du professeur
Acquisition de documents en lien avec les activités d'enseignement, de recherche ou de création	Oui	CC art. **28.01 et 28.02**, avec justificatifs en lien avec les activités du professeur
Livres de lecture personnelle	Non	
Abonnement à des journaux livrés à l'École ou en ligne	Oui	CC art. **28.01 et 28.02**, avec justificatifs
Abonnement à des journaux livrés à la résidence personnelle	Non	

Mobiliers, appareils et outillage		
Type de frais	**Admissibilité et référence**	
Mobilier de bureau à l'École (bureau, chaise, classeur, bibliothèque, lampe, réfrigérateur, four à micro-ondes [5]	Non	
Mobilier de bureau à la résidence personnelle ou secondaire	Non	Sauf sur approbation du SRH ou du DER

[5] Le professeur s'adresse au SRMI dans un premier temps, si le mobilier n'est pas disponible, il peut procéder à l'acquisition si le besoin est justifié, que si le coût est raisonnable ET s'il a obtenu l'autorisation du DER.

Acquisition d'équipements informatiques au bureau ou à la résidence principale ou secondaire	Oui	Les équipements demeurent la propriété de l'ENAP
Lecteurs, tablettes et liseuses électroniques	Oui	CC art. **28.01 et 28.02**, avec justificatifs en lien avec les activités du professeur
Caméras numériques	Non	Sauf si nécessaires dans le cadre des activités du professeur
Frais de courtage et de douane	Oui	
Frais de garantie prolongée des équipements achetés	Non	Garantie offerte par le STI sur l'équipement acheté via l'ENAP
Frais d'assurance des équipements informatiques	s.o.	Décision à venir

Frais de télécommunication		
Type de frais	**Admissibilité et référence**	
Cellulaire supporté par le Sitel (frais mensuels ou cartes d'appel	Oui	
Frais d'interurbains liés au travail	Oui	
Frais mensuels d'utilisation du réseau internet à la résidence principale ou secondaire	Oui	CC art. **28.01 et 28.02**, avec justificatifs
Frais d'installation de la ligne internet à la résidence	Non	
Frais de câblodistribution à la résidence	Non	
Frais de ligne téléphonique résidentielle	Non	
Logiciels spécialisés en lien avec les activités d'enseignement, de recherche ou de création	Oui	CC art. **28.01 et 28.02**
Logiciels antivirus autres que ceux recommandés par l'École	Oui	
Logiciel Antidote, suite Microsoft, achat de mémoire supplémentaire	Oui	CC art. **28.01 et 28.02**

Autres		
Type de frais	**Admissibilité et référence**	
Cotisations à des associations professionnelles (ordre professionnel), et frais d'examen et de perfectionnement encourus pour maintenir les affiliations professionnelles	Oui	CC art. **28.01 et 28.02**
Frais d'adhésion à des associations	Oui	
Dons à des organismes externes	Non	
Frais administratifs relatifs à des retards ou à des annulations d'activités	Non	Sauf exception
Frais liés à l'obtention d'une résidence permanente	Non	
Frais de passeport	Non	

Frais d'émission et de photo de passeport	Non	Sauf exception
Frais d'émission et de photo de Visa	Oui	
Frais de permis de travail	Oui	
Frais de vaccins	Non	
Frais de scolarité pour des cours non crédités	Oui	
Droit d'auteur versé à un individu	Non	
Droits d'auteur versés à une maison d'édition	Oui	
Frais de contravention	Non	
Assistant de recherche	Oui	
Achat de dégrèvement remboursé à l'École	Non	Sauf si prévu au budget et approuvé par l'organisme subventionnaire

Cette liste sera revue annuellement en CRT.

Annexe 4 : 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

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 reposent 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[6]

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.

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.

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

[6] Plusieurs des définitions apparaissant à cette section sont inspirées du volume « Loi sur le droit 1993 : texte annoté », de Normand Tamaro publié par les Éditions Carswwell.

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 5 : Brevets d'invention

1. 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.

2. Modalités d'application

a. Les inventions qui, de l'opinion de l'inventeur, sont susceptibles d'être brevetées sont déclarées.

b. L'École, dans les quarante-cinq (45) jours suivant la réception de la déclaration d'invention, exerce son droit d'option sur l'invention.

c. 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.

d. 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.

e. 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.

f. 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.

g. Nonobstant le paragraphe c), 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.

h. 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.

i. 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.

j. 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.

k. Les paiements des sommes d'argent mentionnées au paragraphe j) sont effectués par l'École dans les trente (30) jours de la réception des revenus extérieurs par l'École.

Annexe 6 : Procédure de sélection et d'engagement des candidates et candidats à un poste de professeur régulier

1. L'ENAP et ses représentant(e)s doivent s'assurer que tout le processus de recrutement s'effectue avec rigueur, qu'il protège la confidentialité des candidat(e)s et des renseignements nominatifs, qu'il respecte l'éthique professionnelle et universitaire et qu'il est conduit avec équité, intégrité et transparence.

2 Instances impliquées dans le processus de dotation et leur rôle

2.1 Assemblée professorale (AP) : l'AP intervient dans chaque processus de recrutement :

a. En amont :
- Elle cible les secteurs et champs disciplinaires prioritaires en collaboration avec la Direction de l'enseignement et de la recherche.
- Elle nomme et maintient, selon les modalités qu'elle décide, un comité consultatif chargé des processus de recrutement.
- Elle est avisée de la planification annuelle des recrutements.
- Elle est informée annuellement du nombre de postes qui seront affichés.

b. Lors d'un processus de recrutement :
- Elle nomme les membres du comité de sélection.
- Chaque professeur(e) est invité (e), par un appel à tous, à mentionner son intérêt à faire partie des processus de sélection.
- Elle participe à la définition des exigences du poste et du profil recherché.
- Elle participe à l'identification des critères de sélection.
- Elle participe à la présentation des candidates et des candidats.
- Elle vote sur le choix des candidatures à retenir.

2.2 Association des professeures et des professeurs de l'ENAP (APPENAP) : l'APPENAP, par le biais de son exécutif, établit chaque année le plancher d'emploi avec l'École. Elle convient avec l'École de toute modification à la présente procédure.

2.3 Comité de sélection : chaque comité de sélection est composé d'au maximum cinq (5) professeur(e)s et d'au minimum trois (3) professeur(e)s, de la directrice ou du directeur de l'enseignement et de la recherche et d'une personne représentant le SRH. Des professeur(e)s substituts peuvent également être prévus pour pallier une absence ou un conflit d'intérêts réel ou apparent. Le comité de l'AP forme le comité de sélection à partir de la liste des professeur(e)s intéressés.

Les membres du comité de sélection ont pour principales fonctions :
- de proposer les critères de sélection à utiliser lors de la dotation du poste;
- d'analyser les candidatures, de déterminer celles qui correspondent au profil recherché et de les recevoir en entrevue;
- de faire un rapport écrit du processus pour l'Assemblée professorale;
- de recommander les candidatures qui leur semblent les plus aptes à pourvoir le poste visé.

Les membres du comité de sélection doivent s'entendre sur les règles de fonctionnement à suivre pour mener à bien le processus.

Chaque comité, dans la mesure du possible, doit être composé d'autant d'hommes que de femmes et d'au moins une personne provenant d'un groupe minoritaire visé par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi*. Il n'est pas obligatoire que l'ensemble des membres du comité soient issus du champ de spécialisation recherché. Exceptionnellement, un comité pourrait être composé, en partie, de professeur(e)s provenant d'un autre établissement universitaire québécois. Par ailleurs, un(e) professeur(e) retraité et ayant conservé le statut de professeur(e) associé(e) peut, sous réserve de l'approbation du comité de l'Assemblée professorale, siéger à un comité de recrutement.

2.4 Comité consultatif de l'Assemblée professorale : composé de deux (2) professeur(e)s nommés par l'Assemblée professorale pour un mandat de deux (2) ans, ce comité établit, en collaboration avec la Direction de l'enseignement et de la recherche et le SRH, la séquence et la mise en œuvre des recrutements. Il décide de l'ordre de recrutement et recommande la composition des comités.

2.5 Comité des ressources humaines (CRH) : le CRH intervient en début et en fin de processus. Il approuve la création de postes de professeur(e)s, le remplacement de professeur(e)s qui quittent ou ont quitté ainsi que l'abolition de postes. Le CRH décide s'il entérine le choix de l'Assemblée professorale pour l'embauche d'un(e) professeur(e).

2.6 Directrice ou directeur de l'enseignement et de la recherche (DER) : la ou le DER est responsable du processus de sélection. À ce titre, elle ou il préside tous les comités et toutes les discussions formelles en lien avec chacun des processus de sélection.

2.7 Professeur(e)s : les professeur(e)s sont invités à prendre part au processus de sélection. Pour chaque recrutement, la ou le DER interpelle les professeur(e)s pour connaître ceux et celles qui aimeraient s'impliquer dans un processus donné. Les professeur(e)s du comité de sélection dont la composition est proposée par le comité consultatif et approuvée par l'Assemblée professorale participent à toutes les étapes du processus. Les professeur(e)s sont toutes et tous appelés, par le biais de l'Assemblée professorale, à se prononcer sur les candidatures qui leur sont soumises.

2.8 Service des ressources humaines (SRH) : le SRH désigne un(e) conseiller(-ère) en gestion des ressources humaines qui accompagne la ou le DER et les professeur(e)s dans chaque processus de sélection, et ce, sans droit de vote. La personne désignée fait partie du comité consultatif de l'AP et de chaque comité de sélection. Elle s'assure notamment de la conformité de l'affichage avec les normes, critères et politiques en vigueur, procède à la publication des postes à combler, est présente à toutes les rencontres entourant le processus de sélection, rappelle les normes EDI, les modalités liées à l'immigration et tout autre élément entourant le respect de l'égalité en emploi, élabore et maintient à jour les outils nécessaires au bon déroulement des processus, assure l'application de la convention collective, participe aux discussions, documente chaque étape, etc.

3. Étapes du processus de sélection

3.1 Approbation de poste par le CRH

Chaque année, conformément à la convention collective, l'École procède, en partenariat avec l'Association, à un exercice visant à calculer le plancher d'emploi. Suivant cet exercice, l'École décide ou non d'ajouter des postes de professeur(e)s à son plan de ressources. Le CRH autorise ou non la demande d'ajout de postes de professeur(e)s.

3.2 Choix du domaine de recrutement et constitution des comités de sélection

À la suite de l'approbation, par le CRH, du nombre de postes à pourvoir, le comité consultatif de l'Assemblée professorale chargé du processus de dotation se réunit afin d'établir la planification des embauches autorisées. À cette étape, sur la base du plan de développement de la Direction de l'enseignement et de la recherche et des priorités et besoins exprimés par l'Assemblée professorale, le comité priorise les champs disciplinaires en vue de doter les postes à combler. Le comité peut proposer des affichages distincts ou des affichages combinés.

Un appel est fait auprès de l'ensemble des membres de l'Assemblée professorale afin que les professeur(e)s qui le désirent manifestent leur intérêt à participer à l'un ou l'autre des processus autorisés. Le comité élabore une recommandation sur la composition de chacun des comités de sélection.

Le résultat de cet exercice est présenté à l'Assemblée professorale pour avis.

3.3 Détermination des exigences du poste et élaboration du profil recherché

Le comité de sélection établit les exigences minimales et le profil recherché visant à permettre de faire le portrait d'une candidature qui pourrait être retenue.

L'élaboration du profil recherché et l'identification des exigences devront prendre en compte les attentes de l'École, de la Direction de l'enseignement et de la recherche et de l'Assemblée professorale en regard de l'enseignement, de la recherche et de la contribution au fonctionnement institutionnel. Cependant, même si ces éléments sont directement liés à la définition de la tâche professorale, les différentes parties prenantes au processus devraient également tenir compte de la capacité de la candidate ou du candidat à s'intégrer à l'École, et en particulier dans le corps professoral.

Si un concours public ne paraît pas opportun, la directrice ou le directeur de l'enseignement et de la recherche soumet la question à l'Assemblée professorale, qui peut autoriser le concours autrement que par concours public.

3.4 Préparation de l'affichage

À partir du modèle d'affichage en vigueur et à la lumière des informations recueillies aux étapes précédentes, le comité de sélection prépare l'affichage qui sera diffusé.

Le comité cible ensuite les sites et les réseaux où l'offre sera diffusée.

3.5 Période d'affichage

Chaque affichage est d'une durée minimale de trente (30) jours de calendrier.

3.6 Réception des dossiers et préanalyse

Tous les dossiers de candidatures doivent être envoyés à la boîte courriel du SRH prévue à cet effet, selon les modalités établies. La personne représentant le SRH analyse, le cas échéant, toutes les informations contenues dans les dossiers de candidatures en regard du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) et de l'EDI.

Tous les dossiers reçus sont partagés avec le comité de sélection après la date de fin de la période d'affichage et ils sont rendus disponibles à l'ensemble des professeur(e)s qui le souhaitent. Ceux-ci peuvent consulter les dossiers de candidatures et partager leurs commentaires vis-à-vis des candidatures, le cas échéant, en :

- écrivant directement à la ou au DER;
- déclarant tout conflit d'intérêts apparent ou réel avant d'émettre un avis.

La ou le DER regroupera les commentaires et en fera part au comité de sélection lors de l'analyse des dossiers.

3.7 Analyse des dossiers

Chaque membre du comité se voit donner accès à tous les dossiers, dont ceux écartés d'emblée. Les dossiers mis à l'écart sont ceux qui ne respectent pas les critères de base de façon manifeste. Ils sont classés dans un dossier « candidatures rejetées » par le SRH, mais sont tout de même partagés avec le comité.

Chaque membre du comité doit étudier chacun des dossiers à l'aide de la grille préliminaire prévue à la présente procédure, puis se prononcer sur la pertinence de la candidature, son potentiel ainsi que l'adéquation entre les intérêts et les objectifs en recherche et enseignement de la personne et les besoins de l'École. Conformément aux principes EDI, il est important de privilégier les forces de chaque dossier plutôt que de se concentrer sur les failles ou les éléments moins forts. Une fois complétée, cette grille doit être envoyée à la personne représentant le SRH qui compile les résultats en vue de la rencontre d'évaluation des dossiers.

Le comité se réunit ensuite pour prendre connaissance des positions des autres membres et discuter des candidatures. La ou le DER fait part au comité des commentaires reçus de la part des professeur(e)s externes au comité. À la fin des discussions, le comité peut convoquer en entrevue les candidat(e)s qu'il croit répondre aux exigences du poste et au profil recherché.

3.7.1 Divulgation des conflits d'intérêts

Les professeur(e)s sont appelés à travailler avec bon nombre d'étudiant(e)s, de chercheur(-euse)s, de professeur(e)s et autres personnes dans le cadre de leurs fonctions. Il peut arriver qu'une ou plusieurs des candidatures soulèvent des enjeux d'apparence de conflit d'intérêts ou de réel conflit d'intérêts. Il revient à la

professeure ou au professeur de cerner ces situations, puis d'établir s'il se sent ou non à l'aise d'être impliqué dans l'analyse d'une ou de quelques candidatures et d'en faire part à ses collègues du comité. La professeure ou le professeur qui le décide peut s'abstenir d'évaluer et de commenter un dossier pour lequel il considère qu'il y a conflit d'intérêts ou apparence de conflit. Cela fait en sorte qu'il doit seulement s'exclure de l'analyse du dossier à cette étape, et non pas du processus complet. Les membres du comité de sélection appliquent la définition des conflits d'intérêts de la politique des Chaires de recherche du Canada en prenant soin de nuancer la question relative aux affiliations avec l'établissement, l'organisation ou l'entreprise de la candidate ou du candidat, sachant que ces affiliations ne signifient pas nécessairement que les personnes concernées ont développé une relation professionnelle.

3.8 Entrevues

Toutes les entrevues se déroulent à l'intérieur du délai le plus court possible et selon les mêmes modalités de rencontre au sein d'un même processus. La durée de l'entrevue est établie par le comité de sélection. Chaque candidature rencontrée dans le cadre d'un même processus est soumise au même questionnaire d'entrevue. Évidemment, le comité est libre de questionner la candidate ou le candidat de manière à approfondir les éléments de réponses donnés.

3.9 Présentation des candidat(e)s

À la fin des entrevues, le comité délibère. Le comité est invité à présenter, aux étapes suivantes, les candidatures qui ont le potentiel d'intégrer le corps professoral.

Une Assemblée professorale, régulière ou spéciale, est convoquée et se déroule en deux (2) temps.

D'abord, le comité de sélection présente le rapport des étapes précédentes. Le rapport doit contenir les éléments suivants :

- Les exigences et le profil recherché;
- La composition du comité;
- L'affichage, les sites et les réseaux utilisés ainsi que la période d'affichage;
- La liste des candidat(e)s ayant déposé un dossier;
- La grille de sélection des dossiers (les données compilées);
- La liste des candidat(e)s rencontrés en entrevue;
- La grille d'entrevue;
- La liste des personnes recommandées en Assemblée professorale avec la justification de la recommandation pour chacune des personnes présentées, les cours pouvant être enseignés par les candidat(e)s, les champs d'intérêts principaux et complémentaires en matière de recherche et le CV de la personne;
- Le rapport écrit d'un(e) membre dissident, le cas échéant;
- La déclaration et la gestion des conflits d'intérêts par le comité, le cas échéant.

Chaque candidat(e) est ensuite invité à faire une présentation à tour de rôle, selon un horaire prédéterminé à l'avance et en l'absence des autres candidat(e)s. Le format et le contenu sont les suivants :

- Présentation du cheminement en recherche et du programme de recherche pour les prochaines années;
- Présentation des travaux de recherche récents de la personne et implication pratique des résultats;
- Présentation du programme de recherche pour les années à venir.

Cette présentation est suivie d'une période de questions d'au maximum trente (30) minutes.

À la suite de toutes les présentations, seuls les professeur(e)s et le comité de sélection demeurent présents.

Une période d'échange est prévue pour discuter des dossiers et poser des questions au comité, le cas échéant. Les documents et les débats relatifs au processus de sélection sont confidentiels. L'obligation de confidentialité s'étend à quiconque participe au processus de sélection.

3.9.1 Divulgation de conflits d'intérêts en Assemblée professorale

Il revient à la professeure ou au professeur qui pourrait avoir un conflit d'intérêts réel ou apparent avec l'un(e) ou l'autre des candidat(e)s qui a déposé un dossier de candidature de cerner ces situations, d'établir s'il se sent ou non à l'aise de prendre part au vote final et d'en faire part à ses collègues de l'Assemblée.

3.10 Choix de la candidate ou du candidat

Les candidatures retenues pour présentation à l'Assemblée professorale sont soumises individuellement au vote secret des membres de l'Assemblée professorale.

Chaque membre de l'Assemblée professorale présent et ayant assisté à l'ensemble des présentations est appelé à voter en répondant à la question suivante :

- S'il y a une seule candidature : « Retenez-vous cette personne pour occuper ce poste? » (oui ou non);
- S'il y a plusieurs candidatures : « Quel est votre choix pour ce poste? »

Pour constituer le choix de l'Assemblée professorale, une personne candidate doit obtenir un nombre de votes égal ou supérieur à cinquante pour cent (50 %) plus un (1) des votes valides exprimés.

Dans le cas de candidatures multiples, s'il y a égalité entre les personnes ayant reçu le plus de votes, ou si aucune des personnes candidates n'a obtenu un nombre de votes égal ou supérieur à cinquante pour cent (50 %) plus un (1) des votes valides exprimés, mais que le cumul des votes pour les personnes s'étant classées premières et deuxièmes est égal ou supérieur à ce pourcentage, les autres candidatures, le cas échéant, sont éliminées. Une nouvelle période de discussion a alors lieu, et un deuxième vote est pris afin de dégager une majorité entre les personnes candidates restantes. S'il y a toujours égalité

entre les personnes ayant reçu le plus de votes à la suite de ce deuxième tour ou si aucune des personnes candidates n'a obtenu un nombre de votes égal ou supérieur à cinquante pour cent (50 %) plus un (1) des votes valides exprimés, l'Assemblée professorale peut décider de tenir un troisième vote ou, au besoin, autant de votes que nécessaire selon les mêmes modalités.

Dans le cas de candidatures multiples, chaque personne non classée en première position à la fin du processus de vote fait l'objet d'un autre vote afin de déterminer si oui ou non elle serait « professorable » en cas de désistement de la personne retenue. La question est alors la suivante : « En cas de désistement de la personne retenue, la personne s'étant classée deuxième serait-elle "professorable"? » (oui ou non).

Un deuxième vote est effectué pour établir un classement des personnes qualifiées de « professorables ».

En cas de désistement de la personne retenue, les personnes jugées « professorables » sont contactées selon l'ordre de classement.

Lorsque la personne retenue pour engagement n'est pas titulaire d'un doctorat, la recommandation doit obligatoirement inclure l'exigence d'obtention du doctorat à une date déterminée.

Si l'Assemblée professorale ne retient aucune candidature ou si toutes les personnes candidates ayant reçu un vote favorable se sont désistées, le processus de recrutement est repris à l'étape que l'Assemblée professorale juge appropriée. Cependant, si l'Assemblée professorale pense que la reprise immédiate du concours ne donnerait pas de meilleur résultat, elle peut décider d'y surseoir pour une période déterminée.

4. La recommandation issue de ce processus est acheminée au comité des ressources humaines, qui statue sur l'engagement de la candidate ou du candidat.

GRILLE D'ÉVALUATION DES CANDIDATURES POUR POSTE DE PROFESSEUR

CONCOURS :

ÉVALUATEUR : **DATE :**

	NOM	PRENOM	DOSSIER COMPLET[7]	CONFLITS D'INTÉRÊTS (RÉEL OU APPARENCE)	À RENCONTRER	À DISCUTER	À REJETER	COMMENTAIRES (SECTION POUR VOS NOTES PERSONNELLES)
1								
2								
3								
…								

[7] Pour être complet le dossier doit comprendre tous les documents demandés dans l'affichage et la personne doit détenir son doctorat : lettre de présentation, CV, 2 lettres de recommandation, 2-3 publications, document relatif aux cours enseignés, le cas échéant.

Annexe 7 : Échelles salariales

Taux et échelles salariales au 1er mai 2023

Catégorie	Catégorie I		Catégorie II		Catégorie III		Catégorie IV	
Année d'expérience pertinente	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire
0	1	66 927 $						
1	2	68 602 $						
2	3	70 321 $						
3	4	72 080 $						
4	5	73 883 $						
5			1	86 625 $				
6			2	89 655 $				
7			3	92 349 $				
8			4	95 119 $				
9			5	97 973 $				
10			6	100 911 $	1	101 788 $		
11			7	102 929 $	2	104 082 $		
12			8	104 988 $	3	106 420 $		
13			9	107 087 $	4	108 812 $		
14			10	109 228 $	5	111 263 $		
15			11	110 322 $	6	113 765 $	1	122 944 $
16			12	111 423 $	7	116 325 $	2	125 400 $
17			13	112 536 $	8	118 940 $	3	127 911 $
18			14	113 101 $	9	121 620 $	4	130 466 $
19			15	113 665 $	10	123 441 $	5	133 078 $
20			16	114 234 $	11	125 294 $	6	135 738 $
21					12	127 171 $	7	138 455 $
22					13	129 078 $	8	141 222 $
23					14	131 017 $	9	144 048 $
24					15	132 981 $	10	146 929 $
25					16	134 975 $	11	149 865 $
26					17	137 001 $	12	151 365 $
27					18	138 713 $	13	152 875 $
28					19	140 444 $	14	154 406 $
29					20	141 849 $	15	155 953 $
30					21	143 267 $	16	157 510 $
31					22	144 701 $	17	159 085 $
32					23	146 146 $	18	160 675 $
33					24	147 607 $	19	162 283 $
34					25	149 086 $	20	163 904 $
35					26	150 574 $	21	165 542 $
36					27	152 079 $	22	167 199 $
37					28	153 584 $	23	168 871 $
38							24	170 543 $

Taux et échelles salariales au 1er avril 2024

Catégorie	**Catégorie I**		**Catégorie II**		**Catégorie III**		**Catégorie IV**	
Année d'expérience pertinente	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire
0	1	68 801 $						
1	2	70 523 $						
2	3	72 290 $						
3	4	74 098 $						
4	5	75 952 $						
5			1	89 051 $				
6			2	92 165 $				
7			3	94 935 $				
8			4	97 782 $				
9			5	100 716 $				
10			6	103 737 $	1	104 638 $		
11			7	105 811 $	2	106 996 $		
12			8	107 928 $	3	109 400 $		
13			9	110 085 $	4	111 859 $		
14			10	112 286 $	5	114 378 $		
15			11	113 411 $	6	116 950 $	1	126 386 $
16			12	114 543 $	7	119 582 $	2	128 911 $
17			13	115 687 $	8	122 270 $	3	131 493 $
18			14	116 268 $	9	125 025 $	4	134 119 $
19			15	116 848 $	10	126 897 $	5	136 804 $
20			16	117 433 $	11	128 802 $	6	139 539 $
21					12	130 732 $	7	142 332 $
22					13	132 692 $	8	145 176 $
23					14	134 685 $	9	148 081 $
24					15	136 704 $	10	151 043 $
25					16	138 754 $	11	154 061 $
26					17	140 837 $	12	155 603 $
27					18	142 597 $	13	157 156 $
28					19	144 376 $	14	158 729 $
29					20	145 821 $	15	160 320 $
30					21	147 278 $	16	161 920 $
31					22	148 753 $	17	163 539 $
32					23	150 238 $	18	165 174 $
33					24	151 740 $	19	166 827 $
34					25	153 260 $	20	168 493 $
35					26	154 790 $	21	170 177 $
36					27	156 337 $	22	171 881 $
37					28	157 884 $	23	173 599 $
38							24	175 318 $

Taux et échelles salariales au 1er juin 2024

Catégorie	**Catégorie I**		**Catégorie II**		**Catégorie III**		**Catégorie IV**	
Année d'expérience pertinente	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire
0	1	69 283 $						
1	2	71 017 $						
2	3	72 796 $						
3	4	74 617 $						
4	5	76 484 $						
5			1	89 674 $				
6			2	92 810 $				
7			3	95 600 $				
8			4	98 466 $				
9			5	101 421 $				
10			6	104 463 $	1	105 370 $		
11			7	106 552 $	2	107 745 $		
12			8	108 683 $	3	110 166 $		
13			9	110 856 $	4	112 642 $		
14			10	113 072 $	5	115 179 $		
15			11	114 205 $	6	117 769 $	1	127 271 $
16			12	115 345 $	7	120 419 $	2	129 813 $
17			13	116 497 $	8	123 126 $	3	132 413 $
18			14	117 082 $	9	125 900 $	4	135 058 $
19			15	117 666 $	10	127 785 $	5	137 762 $
20			16	118 255 $	11	129 704 $	6	140 516 $
21					12	131 647 $	7	143 328 $
22					13	133 621 $	8	146 192 $
23					14	135 628 $	9	149 118 $
24					15	137 661 $	10	152 100 $
25					16	139 725 $	11	155 139 $
26					17	141 823 $	12	156 692 $
27					18	143 595 $	13	158 256 $
28					19	145 387 $	14	159 840 $
29					20	146 842 $	15	161 442 $
30					21	148 309 $	16	163 053 $
31					22	149 794 $	17	164 684 $
32					23	151 290 $	18	166 330 $
33					24	152 802 $	19	167 995 $
34					25	154 333 $	20	169 672 $
35					26	155 874 $	21	171 368 $
36					27	157 431 $	22	173 084 $
37					28	158 989 $	23	174 814 $
38							24	176 545 $

Taux et échelles salariales au 1er avril 2025

Catégorie	**Catégorie I**		**Catégorie II**		**Catégorie III**		**Catégorie IV**	
Année d'expérience pertinente	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire
0	1	71 084 $						
1	2	72 863 $						
2	3	74 689 $						
3	4	76 557 $						
4	5	78 473 $						
5			1	92 006 $				
6			2	95 223 $				
7			3	98 086 $				
8			4	101 026 $				
9			5	104 058 $				
10			6	107 179 $	1	108 110 $		
11			7	109 322 $	2	110 546 $		
12			8	111 509 $	3	113 030 $		
13			9	113 738 $	4	115 571 $		
14			10	116 012 $	5	118 174 $		
15			11	117 174 $	6	120 831 $	1	130 580 $
16			12	118 344 $	7	123 550 $	2	133 188 $
17			13	119 526 $	8	126 327 $	3	135 856 $
18			14	120 126 $	9	129 173 $	4	138 570 $
19			15	120 725 $	10	131 107 $	5	141 344 $
20			16	121 330 $	11	133 076 $	6	144 169 $
21					12	135 070 $	7	147 055 $
22					13	137 095 $	8	149 993 $
23					14	139 154 $	9	152 995 $
24					15	141 240 $	10	156 055 $
25					16	143 358 $	11	159 173 $
26					17	145 510 $	12	160 766 $
27					18	147 328 $	13	162 371 $
28					19	149 167 $	14	163 996 $
29					20	150 660 $	15	165 639 $
30					21	152 165 $	16	167 292 $
31					22	153 689 $	17	168 966 $
32					23	155 224 $	18	170 655 $
33					24	156 775 $	19	172 363 $
34					25	158 346 $	20	174 083 $
35					26	159 927 $	21	175 824 $
36					27	161 524 $	22	177 584 $
37					28	163 123 $	23	179 359 $
38							24	181 135 $

Taux et échelles salariales au 1er juin 2025

Catégorie	**Catégorie I**		**Catégorie II**		**Catégorie III**		**Catégorie IV**	
Année d'expérience pertinente	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire
0	1	71 511 $						
1	2	73 300 $						
2	3	75 137 $						
3	4	77 016 $						
4	5	78 944 $						
5			1	92 558 $				
6			2	95 794 $				
7			3	98 675 $				
8			4	101 632 $				
9			5	104 682 $				
10			6	107 822 $	1	108 759 $		
11			7	109 978 $	2	111 209 $		
12			8	112 178 $	3	113 708 $		
13			9	114 420 $	4	116 264 $		
14			10	116 708 $	5	118 883 $		
15			11	117 877 $	6	121 556 $	1	131 363 $
16			12	119 054 $	7	124 291 $	2	133 987 $
17			13	120 243 $	8	127 085 $	3	136 671 $
18			14	120 847 $	9	129 948 $	4	139 401 $
19			15	121 449 $	10	131 894 $	5	142 192 $
20			16	122 058 $	11	133 874 $	6	145 034 $
21					12	135 880 $	7	147 937 $
22					13	137 918 $	8	150 893 $
23					14	139 989 $	9	153 913 $
24					15	142 087 $	10	156 991 $
25					16	144 218 $	11	160 128 $
26					17	146 383 $	12	161 731 $
27					18	148 212 $	13	163 345 $
28					19	150 062 $	14	164 980 $
29					20	151 564 $	15	166 633 $
30					21	153 078 $	16	168 296 $
31					22	154 611 $	17	169 980 $
32					23	156 155 $	18	171 679 $
33					24	157 716 $	19	173 397 $
34					25	159 296 $	20	175 127 $
35					26	160 887 $	21	176 879 $
36					27	162 493 $	22	178 650 $
37					28	164 102 $	23	180 435 $
38							24	182 222 $

Taux et échelles salariales au 1er avril 2026

Catégorie	**Catégorie I**		**Catégorie II**		**Catégorie III**		**Catégorie IV**	
Année d'expérience pertinente	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire
0	1	73 299 $						
1	2	75 133 $						
2	3	77 015 $						
3	4	78 941 $						
4	5	80 918 $						
5			1	94 872 $				
6			2	98 189 $				
7			3	101 142 $				
8			4	104 173 $				
9			5	107 299 $				
10			6	110 518 $	1	111 478 $		
11			7	112 727 $	2	113 989 $		
12			8	114 982 $	3	116 551 $		
13			9	117 281 $	4	119 171 $		
14			10	119 626 $	5	121 855 $		
15			11	120 824 $	6	124 595 $	1	134 647 $
16			12	122 030 $	7	127 398 $	2	137 337 $
17			13	123 249 $	8	130 262 $	3	140 088 $
18			14	123 868 $	9	133 197 $	4	142 886 $
19			15	124 485 $	10	135 191 $	5	145 747 $
20			16	125 109 $	11	137 221 $	6	148 660 $
21					12	139 277 $	7	151 635 $
22					13	141 366 $	8	154 665 $
23					14	143 489 $	9	157 761 $
24					15	145 639 $	10	160 916 $
25					16	147 823 $	11	164 131 $
26					17	150 043 $	12	165 774 $
27					18	151 917 $	13	167 429 $
28					19	153 814 $	14	169 105 $
29					20	155 353 $	15	170 799 $
30					21	156 905 $	16	172 503 $
31					22	158 476 $	17	174 230 $
32					23	160 059 $	18	175 971 $
33					24	161 659 $	19	177 732 $
34					25	163 278 $	20	179 505 $
35					26	164 909 $	21	181 301 $
36					27	166 555 $	22	183 116 $
37					28	168 205 $	23	184 946 $
38							24	186 778 $

Taux et échelles salariales au 1er juin 2026

Catégorie	**Catégorie I**		**Catégorie II**		**Catégorie III**		**Catégorie IV**	
Année d'expérience pertinente	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire
0	1	73 665 $						
1	2	75 509 $						
2	3	77 400 $						
3	4	79 336 $						
4	5	81 323 $						
5			1	95 346 $				
6			2	98 680 $				
7			3	101 648 $				
8			4	104 694 $				
9			5	107 835 $				
10			6	111 071 $	1	112 035 $		
11			7	113 291 $	2	114 559 $		
12			8	115 557 $	3	117 134 $		
13			9	117 867 $	4	119 767 $		
14			10	120 224 $	5	122 464 $		
15			11	121 428 $	6	125 218 $	1	135 320 $
16			12	122 640 $	7	128 035 $	2	138 024 $
17			13	123 865 $	8	130 913 $	3	140 788 $
18			14	124 487 $	9	133 863 $	4	143 600 $
19			15	125 107 $	10	135 867 $	5	146 476 $
20			16	125 735 $	11	137 907 $	6	149 403 $
21					12	139 973 $	7	152 393 $
22					13	142 073 $	8	155 438 $
23					14	144 206 $	9	158 550 $
24					15	146 367 $	10	161 721 $
25					16	148 562 $	11	164 952 $
26					17	150 793 $	12	166 603 $
27					18	152 677 $	13	168 266 $
28					19	154 583 $	14	169 951 $
29					20	156 130 $	15	171 653 $
30					21	157 690 $	16	173 366 $
31					22	159 268 $	17	175 101 $
32					23	160 859 $	18	176 851 $
33					24	162 467 $	19	178 621 $
34					25	164 094 $	20	180 403 $
35					26	165 734 $	21	182 208 $
36					27	167 388 $	22	184 032 $
37					28	169 046 $	23	185 871 $
38							24	187 712 $

Taux et échelles salariales au 1er avril 2027

Catégorie	**Catégorie I**		**Catégorie II**		**Catégorie III**		**Catégorie IV**	
Année d'expérience pertinente	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire
0	1	76 243 $						
1	2	78 152 $						
2	3	80 109 $						
3	4	82 113 $						
4	5	84 169 $						
5			1	98 683 $				
6			2	102 134 $				
7			3	105 206 $				
8			4	108 358 $				
9			5	111 609 $				
10			6	114 958 $	1	115 956 $		
11			7	117 256 $	2	118 569 $		
12			8	119 601 $	3	121 234 $		
13			9	121 992 $	4	123 959 $		
14			10	124 432 $	5	126 750 $		
15			11	125 678 $	6	129 601 $	1	140 056 $
16			12	126 932 $	7	132 516 $	2	142 855 $
17			13	128 200 $	8	135 495 $	3	145 716 $
18			14	128 844 $	9	138 548 $	4	148 626 $
19			15	129 486 $	10	140 622 $	5	151 603 $
20			16	130 136 $	11	142 734 $	6	154 632 $
21					12	144 872 $	7	157 727 $
22					13	147 046 $	8	160 878 $
23					14	149 253 $	9	164 099 $
24					15	151 490 $	10	167 381 $
25					16	153 762 $	11	170 725 $
26					17	156 071 $	12	172 434 $
27					18	158 021 $	13	174 155 $
28					19	159 993 $	14	175 899 $
29					20	161 595 $	15	177 661 $
30					21	163 209 $	16	179 434 $
31					22	164 842 $	17	181 230 $
32					23	166 489 $	18	183 041 $
33					24	168 153 $	19	184 873 $
34					25	169 837 $	20	186 717 $
35					26	171 535 $	21	188 585 $
36					27	173 247 $	22	190 473 $
37					28	174 963 $	23	192 376 $
38							24	194 282 $

Taux et échelles salariales au 1er juin 2027

Catégorie	**Catégorie I**		**Catégorie II**		**Catégorie III**		**Catégorie IV**	
Année d'expérience pertinente	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire	Échelon	Salaire
0	1	76 472 $						
1	2	78 386 $						
2	3	80 349 $						
3	4	82 359 $						
4	5	84 422 $						
5			1	98 979 $				
6			2	102 440 $				
7			3	105 522 $				
8			4	108 683 $				
9			5	111 944 $				
10			6	115 303 $	1	116 304 $		
11			7	117 608 $	2	118 925 $		
12			8	119 960 $	3	121 598 $		
13			9	122 358 $	4	124 331 $		
14			10	124 805 $	5	127 130 $		
15			11	126 055 $	6	129 990 $	1	140 476 $
16			12	127 313 $	7	132 914 $	2	143 284 $
17			13	128 585 $	8	135 901 $	3	146 153 $
18			14	129 231 $	9	138 964 $	4	149 072 $
19			15	129 874 $	10	141 044 $	5	152 058 $
20			16	130 526 $	11	143 162 $	6	155 096 $
21					12	145 307 $	7	158 200 $
22					13	147 487 $	8	161 361 $
23					14	149 701 $	9	164 591 $
24					15	151 944 $	10	167 883 $
25					16	154 223 $	11	171 237 $
26					17	156 539 $	12	172 951 $
27					18	158 495 $	13	174 677 $
28					19	160 473 $	14	176 427 $
29					20	162 080 $	15	178 194 $
30					21	163 699 $	16	179 972 $
31					22	165 337 $	17	181 774 $
32					23	166 988 $	18	183 590 $
33					24	168 657 $	19	185 428 $
34					25	170 347 $	20	187 277 $
35					26	172 050 $	21	189 151 $
36					27	173 767 $	22	191 044 $
37					28	175 488 $	23	192 953 $
38							24	194 865 $

LETTRES D'ENTENTE

Lettre d'entente no 1

Entre : L'École nationale d'administration publique, ci-après désignée « l'École »

Et : L'Association des professeures et des professeurs de l'ENAP, ci-après désignée « l'Association »

Objet : Création d'un Comité paritaire chargé de revoir les modalités administratives liées à la gestion de la pénalité prévue à l'article 20 de la convention collective en regard du plancher d'emploi

---

CONSIDÉRANT :

- l'importance de maintenir un ratio optimal de professeurs et étudiants pour garantir la qualité de l'enseignement, de l'encadrement et de la recherche à l'ENAP;
- l'importance que revêt la disposition de la pénalité prévue à l'article 20 pour garantir le maintien du plancher d'emploi.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Un Comité paritaire composé de deux membres nommés par l'Association et de deux membres nommés par l'École devra être formé. Le comité se dotera d'un mode de fonctionnement et établira un calendrier de rencontres.
2. Le mandat de ce comité sera de revoir les modalités administratives de la gestion de la pénalité prévue à l'article 20 de la convention collective, afin de maintenir le plancher d'emploi.
3. Le comité aura quinze (15) mois à partir de la signature de la convention collective pour déposer un rapport et ses recommandations aux parties, qui décideront de la suite.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 5e jour de septembre 2024.

Lucie Villeneuve Secrétaire générale par intérim	Marie-Soleil Tremblay Présidente, APPENAP

Lettre d'entente no 2

Entre : L'École nationale d'administration publique, ci-après désignée « l'École »

Et : L'Association des professeures et des professeurs de l'ENAP, ci-après désignée « l'Association »

Objet : Création d'un Comité paritaire chargé de clarifier le rôle de responsable de cours pour les professeur(e)s

---

CONSIDÉRANT :

- l'importance et le caractère central du rôle du corps professoral dans le maintien de la qualité de l'enseignement prodigué à l'École;
- la volonté des deux parties de mieux définir et d'harmoniser les tâches liées à la fonction de « responsable de cours ».

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Un Comité paritaire composé de deux membres nommés par l'Association et de deux membres nommés par l'École devra être formé. Le comité se dotera d'un mode de fonctionnement et établira un calendrier de rencontres.
2. Le mandat de ce comité sera de préciser la nature du rôle et des responsabilités de « responsable de cours » pour les professeur(e)s, de déterminer les limites de cette responsabilité (notamment en ce qui a trait aux rapports avec les personnes chargées d'enseigner le cours) et d'établir une procédure claire d'intervention lors d'une situation problématique dans l'exercice de ce rôle.
3. Le comité devra également revoir le rôle et les responsabilités des professeur(e)s dans la reconnaissance des EQE.
4. Le comité aura quinze (15) mois à partir de la signature de la convention collective pour déposer un rapport et ses recommandations aux parties, qui décideront de la suite.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 5e jour de septembre 2024.

Lucie Villeneuve Secrétaire générale par intérim	Marie Soleil Tremblay Présidente de l'Association

Lettre d'entente no 3

Entre : L'École nationale d'administration publique, ci-après désignée « ENAP »

Et : L'Association des professeures et des professeurs de l'École nationale d'administration publique, ci-après désignée « APPENAP »

Objet : Réflexion en vue de la révision de la Politique sur la propriété intellectuelle

---

CONSIDÉRANT :

- le fait que la dernière ratification de la politique remonte à 1995;
- l'évolution des technologies et l'importance de la propriété intellectuelle;
- les travaux du comité paritaire découlant de la lettre d'entente no 3.

LES PARTIES CONVIENNENT :

1. De la portée de l'exercice de réflexion selon le mandat suivant :

La lettre d'entente no 3 intervenue au moment de la signature de la Convention collective entre l'ENAP et l'Association des professeures et des professeurs de l'ENAP (2017-2023) prévoit la constitution d'un comité paritaire visant, globalement, à mener une réflexion en vue de réviser la Politique sur la propriété intellectuelle (110), et ce, une fois qu'un exercice comparatif est mené dans les établissements universitaires québécois. Bien que cette lettre d'entente ne traite pas expressément de la révision de la Politique de reconnaissance des droits d'auteurs sur le matériel pédagogique à l'ENAP (111), cette dernière a été incluse dans la réflexion menée par le comité paritaire étant donné que certains des irritants à l'origine de la signature de la lettre d'entente concernaient spécifiquement le matériel pédagogique.

2. D'endosser les conclusions suivantes concernant la propriété intellectuelle :

Les politiques relatives à la propriété intellectuelle s'appliquant à l'ensemble de la communauté de l'ENAP, il est entendu que leur mise à jour devra également tenir compte de situations qui touchent plusieurs catégories de membres de la communauté. Concernant les professeures et les professeurs de manière spécifique, il est entendu que la mise à jour des politiques précitées devra inclure les éléments suivants :

PRINCIPE DE BASE

Suivant la tradition reconnue en milieu universitaire, nonobstant le fait que la *Loi sur le droit d'auteur* prévoit que l'employeur est le premier titulaire des droits des œuvres exécutées dans l'exercice d'un emploi, les professeures et les professeurs de l'ENAP sont titulaires de la propriété intellectuelle sur les œuvres qu'ils produisent, et ils bénéficient de l'exercice des droits d'auteur qui en découlent.

ŒUVRES LIÉES À LA RECHERCHE

Le **principe de base s'applique**, sous réserve des spécificités liées aux situations suivantes :

- **Lorsque la recherche est financée par un organisme subventionnaire reconnu (CRSH, FRQ, etc.)**, les règles du fonds de recherche concerné s'appliquent. Il importe d'en prendre connaissance avant de soumettre un projet de recherche, car elles lient le soumissionnaire. Les organismes subventionnaires reconnaissent généralement la titularité de la propriété intellectuelle de la chercheuse ou du chercheur. Les organismes subventionnaires n'exigent pas de cession de titularité ou de droits. Toutefois, il arrive qu'ils requièrent l'octroi de licences d'utilisation pour des bénéficiaires précis ou à des fins précises. Le cas échéant, il appartient à la chercheuse ou au chercheur concerné d'accepter ou de refuser l'octroi d'une telle licence, sachant que ce refus peut signifier le retrait du financement pour lequel le projet s'est qualifié.
- **Lorsque la recherche est commanditée ou financée par un ministère, un organisme ou un autre type d'organisation**, la titularité de la propriété intellectuelle et l'exercice des droits d'auteur qui en découlent sont négociés et prévus à l'intérieur de l'entente conclue entre l'ENAP et l'organisation qui commandite la recherche. La posture de négociation de départ de l'ENAP est la suivante : la ou le membre du corps professoral concerné détient la propriété intellectuelle, et la cession n'est pas une option. Toutefois, l'octroi d'une licence d'utilisation à des fins précises, limitée au livrable produit, peut être négocié. La ou le membre du corps professoral concerné est partie prenante de la négociation.

L'ENAP ne signe aucune entente de recherche (subvention ou commandite) sans que les conditions afférentes à la propriété intellectuelle et aux droits d'auteur de la ou du membre du corps professoral concerné aient reçu l'aval de ce dernier.

Lorsqu'une œuvre liée à la recherche est produite en collaboration avec une autre personne (une autre chercheuse ou un autre chercheur de l'ENAP ou d'une autre université, une postdoctorante ou un postdoctorant, etc.), quel que soit le statut de cette autre personne, une entente qui balise les prérogatives de chaque individu doit être négociée.

Peu de situations requièrent que l'ENAP dispose d'une licence d'utilisation pour les œuvres liées à la recherche. Si cela s'avère nécessaire, une entente déterminant les usages possibles par l'ENAP doit être négociée entre celle-ci et la ou le membre du corps professoral concerné.

Le choix de publier, de valoriser ou de commercialiser une œuvre de recherche appartient au titulaire de la propriété intellectuelle, soit la ou le membre du corps professoral concerné, sous réserve des engagements contractuels applicables, le cas échéant.

ŒUVRES LIÉES À DES LIVRABLES PRODUITS DANS LE CADRE DE MANDATS DE TYPE CONSEIL OU DE FORMATION CONTINUE

Le **principe de base s'applique**, sous réserve des mêmes spécificités que celles énoncées pour la recherche commanditée, à savoir : la titularité de la propriété intellectuelle et l'exercice des droits d'auteur qui en découlent sont négociés et prévus à l'intérieur de l'entente conclue entre l'ENAP et l'organisation qui confie le mandat de conseil ou de formation à l'ENAP. La posture de négociation de départ de l'ENAP est la suivante : la ou le membre du corps professoral concerné détient la propriété intellectuelle, et la cession n'est pas une option. Toutefois, l'octroi d'une

licence d'utilisation à des fins précises, limitée au livrable produit, peut être négocié. La ou le membre du corps professoral concerné est partie prenante de la négociation. L'ENAP ne signe aucune entente sans que les conditions afférentes à la propriété intellectuelle et aux droits d'auteur de la ou du membre du corps professoral concerné aient reçu l'aval de ce dernier.

ŒUVRES LIÉES À L'ENSEIGNEMENT CRÉDITÉ

Le dépôt d'éléments sur ATHENAP n'est pas une opération qui a pour effet de transférer la titularité de la propriété intellectuelle ou des droits d'auteur qui en découlent. L'opération est toutefois considérée comme permettant l'utilisation des éléments ainsi déposés par les personnes étudiantes et par l'ENAP, aux fins du cours concerné.

Le **principe de base s'applique,** sous réserve des spécificités liées aux situations suivantes :

Plans de cours

- Propriété intellectuelle est partagée. La ou le membre du corps professoral concerné détient la propriété intellectuelle sur les sections du plan de cours suivantes : l'approche d'enseignement, l'évaluation, le contenu et le calendrier. L'ENAP détient quant à elle la propriété intellectuelle sur le gabarit du plan de cours et les sections qui font l'objet d'approbations par les comités de programmes, comme celles afférentes au descriptif du cours, aux objectifs du cours et à la mention des cours préalables. Il en va de même des sections liées au matériel pédagogique présentant les livres obligatoires, aux références réglementaires et aux services aux étudiant(e)s.
- L'ENAP et la ou le membre du corps professoral concerné accordent une licence d'utilisation du plan de cours limitée aux fins de suivre ce cours aux personnes étudiantes qui y sont inscrites. Cette licence est gratuite, non exclusive, non transférable, sans limite territoriale et valide pour la durée où les personnes étudiantes sont inscrites à ce cours.
- L'ENAP et la ou le membre du corps professoral concerné s'accordent mutuellement une licence d'utilisation du plan de cours à des fins administratives liées aux activités créditées. Cette licence est gratuite, non transférable, sans limite territoriale et valide pour la durée du trimestre concerné.
- Aux fins du traitement de demandes de reconnaissance d'acquis, la ou le membre du corps professoral concerné accorde à l'ENAP une licence d'utilisation des parties du plan de cours qui la concernent, et celle-ci est gratuite, transférable, sans limite territoriale et sans limite de temps.

PowerPoint

- Peu de situations requièrent que l'ENAP dispose de droits d'utilisation en lien avec les PowerPoint d'une professeure ou d'un professeur.
- La ou le membre du corps professoral concerné accorde une licence d'utilisation des PowerPoint limitée aux fins de suivre le cours aux personnes étudiantes qui y sont inscrites. Cette licence est gratuite, non exclusive, non transférable, sans limite territoriale et valide pour la durée où les personnes étudiantes sont inscrites à ce cours.
- Il peut arriver qu'une personne enseignante demande à une autre personne enseignante (souvent une chargée ou un chargé d'enseignement à une professeure ou un professeur) de consulter ou d'emprunter des contenus afin de les utiliser elle-même. Si la ou le

membre du corps professoral y consent, l'ENAP met à la disposition des personnes concernées une entente modèle tripartite qui balise cette utilisation. Le cas échéant, cette utilisation est sujette au respect des règles liées à l'honnêteté intellectuelle, notamment la mention du nom de la personne dont le contenu est repris intégralement ou adapté.

Éléments multimédias, études de cas et outils d'évaluation conçus par une professeure ou un professeur, sans contribution des ressources de l'ENAP

- Les spécificités sont les mêmes que pour les PowerPoint.

Éléments multimédias, études de cas et outils d'évaluation conçus par une professeure ou un professeur, avec contribution des ressources de l'ENAP

- Reconnaissance d'une titularité de la propriété intellectuelle partagée à parts égales.
- En contrepartie de leur contribution respective, l'ENAP et la professeure ou le professeur concerné s'accordent mutuellement une licence d'utilisation gratuite, non transférable et sans limite territoriale d'une durée de sept (7) ans, aux fins des activités créditées dispensées par l'ENAP.
- La licence d'utilisation prévue étant non transférable, l'ENAP met à la disposition des personnes concernées une entente modèle tripartite qui balise l'utilisation par une autre personne enseignante, si la ou le membre du corps professoral concerné y consent. Le cas échéant, cette utilisation est sujette au respect des règles liées à l'honnêteté intellectuelle, notamment la mention du nom de la personne qui, avec l'ENAP, détient la propriété intellectuelle sur le matériel utilisé de manière intégrale ou adaptée.
- L'ENAP et la ou le membre du corps professoral concerné accordent une licence d'utilisation de ces éléments multimédias limitée aux fins de suivre ce cours aux personnes étudiantes qui y sont inscrites. Cette licence est gratuite, non exclusive, non transférable, sans limite territoriale et valide pour la durée où les personnes étudiantes sont inscrites à ce cours.

Enregistrement d'un cours Zoom

- L'enregistrement d'un cours Zoom fait aussi appel au respect du droit à l'image de l'ensemble des personnes impliquées dans ledit enregistrement. La ou le membre du corps professoral concerné est titulaire de la propriété intellectuelle de la prestation d'enseignement ayant fait l'objet de l'enregistrement.
- Le comité n'a pas discuté en profondeur de cette question précise. Toutefois, le principe de base s'appliquerait, d'autant plus que peu de situations requièrent que l'ENAP dispose de droits d'utilisation en lien avec les enregistrements d'un cours Zoom d'une professeure ou d'un professeur.
- La ou le membre du corps professoral concerné accorde une licence d'utilisation des enregistrements d'un cours Zoom limitée aux fins de suivre le cours aux personnes étudiantes qui y sont inscrites. Cette licence est gratuite, non exclusive, non transférable, sans limite territoriale et valide pour la durée où les personnes étudiantes sont inscrites à ce cours.

Travaux d'un(e) étudiant(e)

- La personne étudiante étant titulaire de la propriété intellectuelle sur ses travaux réalisés dans le cadre de ses études (essais, rapport de stage, mémoire de maîtrise, thèse de doctorat, etc.) et pouvant exercer les droits d'auteur qui en découlent, il est nécessaire pour l'ENAP d'obtenir une licence d'utilisation lorsqu'elle souhaite rendre disponible un tel travail à la bibliothèque, notamment. Il en est de même pour les membres du corps professoral qui souhaitent inclure, dans une publication, une recherche ou un de leurs cours, un travail ou une partie d'un travail d'une personne étudiante, à titre d'exemple ou à d'autres fins.
- L'ENAP met à la disposition des personnes concernées des gabarits de licences d'utilisation adaptables selon les situations.

ŒUVRES ADMINISTRATIVES

Conformément à l'application de la *Loi sur le droit d'auteur* qui prévoit que l'employeur est le premier titulaire des droits sur les œuvres exécutées dans l'exercice d'un emploi, l'ENAP est le premier titulaire des droits sur les œuvres administratives réalisées par une ou un membre du corps professoral. À titre d'exemple, les rapports des comités de programmes, les avis ou les décisions du comité de discipline, l'élaboration de politiques, de directives ou d'autres documents composant le cadre normatif de l'ENAP et la rédaction d'un affichage de poste sont des œuvres administratives.

3. **De former un comité composé de deux (2) membres nommés par l'Association et de X membres nommés par l'École, afin de réviser les politiques citées au point 1 ainsi que d'assurer les conclusions nommées au point 2 et de soumettre les nouvelles politiques à la direction de l'ENAP pour leur approbation par les instances pertinentes.**

4. **Que le comité aura dix-huit (18) mois à partir de la signature de la convention collective pour réviser et soumettre à la direction de l'École les textes des nouvelles politiques.**

5. **Que le comité se dotera d'un mode de fonctionnement et établira un calendrier de rencontres.**

Nonobstant la date de signature par les parties, la présente lettre d'entente entre en vigueur le 1er juin 2024.

Lucie Villeneuve Secrétaire générale	Marie-Soleil Tremblay Présidente, APPENAP

Lettre d'entente no 4

Entre : L'École nationale d'administration publique, ci-après désignée « l'École »

Et : L'Association des professeures et des professeurs de l'ENAP, ci-après désignée « l'Association »

Objet : Politique du Fonds institutionnel de recherche et autres politiques de soutien à la recherche

---

CONSIDÉRANT :

- La lettre d'entente no 4 de la convention collective entre l'École nationale d'administration publique et l'Association des professeures et des professeurs de l'ENAP 2017-2023, signée le 23 juin 2020;
- Le souci des professeurs de soutenir la recherche sous toutes ses formes et à toutes ses étapes;
- La préoccupation des professeurs d'assurer un éventail de possibilités pour l'octroi des fonds;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'École continuera d'appliquer les politiques en vigueur.

2. D'ici l'échéance de la convention collective, un comité paritaire sera formé et aura pour mandat de proposer à la Direction de l'enseignement et de la recherche une révision de la Politique du Fonds institutionnel de recherche et des politiques relatives au soutien à la recherche.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 5e jour du mois de septembre 2024.

Lucie Villeneuve Secrétaire général par intérim	Marie Soleil Tremblay Présidente de l'Association

Lettre d'entente no 5

Entre : L'École nationale d'administration publique, ci-après désignée « l'École »

Et : L'Association des professeures et des professeurs de l'ENAP, ci-après désignée « l'Association »

Objet : Création d'un Comité paritaire sur la mesure de la réalisation de la tâche professorale et des critères du processus d'accession à la titularisation

---

CONSIDÉRANT :

- la volonté des deux parties d'explorer l'opportunité et la possibilité de développer un outil permettant de clarifier et de mieux quantifier la tâche professorale;
- le caractère sensible et très complexe de cette entreprise;
- la nécessité, pour l'Association, de consulter les membres du corps professoral.

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Un Comité paritaire composé de trois membres nommés par l'Association et de trois membres nommés par l'École devra être formé. Le comité se dotera d'un mode de fonctionnement et établira un calendrier de rencontres.
2. Le mandat de ce comité sera d'évaluer différentes approches pour mesurer la réalisation de chacune des composantes de la tâche professorale, notamment en identifiant des cibles liées à l'exécution des tâches professorales et en développant les critères et les modalités s'y rattachant.
3. Le mandat inclut également la révision des critères du processus d'accession à la titularisation.
4. Au cours du processus, l'Association entend procéder à une consultation auprès de ses membres pour vérifier l'acceptabilité de ces mesures, recevoir leurs commentaires et, si nécessaire, proposer des ajustements.
5. Le comité aura quinze (15) mois à partir de la signature de la convention collective pour déposer son rapport et ses recommandations aux parties, qui décideront de la suite.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 5e jour du mois de septembre 2024.

Lucie Villeneuve
Secrétaire général par intérim

Marie Soleil Tremblay
Présidente de l'Association

Lettre d'entente no 6

Entre : L'École nationale d'administration publique, ci-après désignée « l'École »

Et : L'Association des professeures et des professeurs de l'ENAP, ci-après désignée « l'Association »

Objet : Création d'un groupe de travail visant à améliorer le processus d'évaluation des personnes candidates dans le cadre de la Procédure relative à la sélection et à l'engagement des candidates et des candidats à un poste de professeur régulier

---

CONSIDÉRANT :

- l'importance que revêt l'embauche d'une ressource professorale;
- l'intérêt des parties à uniformiser les pratiques entre les processus d'embauche;
- la volonté des parties de se doter d'outils pour soutenir les processus d'embauche.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Un groupe de travail désigné par l'Association et par l'École devra être créé. Ce groupe de travail se dotera d'un mode de fonctionnement et établira un calendrier de rencontres.

2. Ce groupe aura pour mandat :
   - de déterminer la portée des travaux et d'élaborer un profil de compétences à partir des trois composantes de la tâche professorale;
   - de proposer des ajustements ou de nouveaux outils permettant d'évaluer plus globalement le potentiel des candidates et des candidats en adéquation avec le profil de compétences;
   - d'évaluer les ajustements nécessaires afin d'utiliser ce profil de compétences dans les diverses étapes de la carrière professorale (renouvellement, permanence et titularisation).

3. Ce groupe sera composé de deux (2) membres nommés par l'Association et de deux (2) membres nommés par l'École.

4. Le comité pourra, après entente, s'adjoindre des ressources spécialisées pour l'appuyer dans la réalisation de ses travaux. Ces ressources spécialisées n'auront pas le droit de vote, et leur coût sera assumé par l'École.

5. Le comité de travail sera créé dans les trente (30) jours de la signature de la présente entente et aura quinze (15) mois après la signature de la présente entente pour déposer son rapport et ses recommandations au CRT.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 5e jour du mois de septembre 2024.

Lucie Villeneuve Secrétaire général par intérim	Marie-Soleil Tremblay Présidente de l'APPENAP

Lettre d'entente no 7

Entre : L'École nationale d'administration publique, ci-après désignée « l'École »

Et : L'Association des professeures et des professeurs de l'ENAP, ci-après désignée « l'Association »

Objet : Écriture épicène de la nouvelle convention collective

---

CONSIDÉRANT :

- l'entente intervenue entre les parties pour le renouvellement de la convention collective;
- la volonté des parties de mettre à jour la convention collective selon les principes de l'écriture épicène;
- le caractère sensible et très complexe de cette entreprise.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La responsabilité d'adapter la nouvelle convention collective négociée entre les parties sera confiée à un comité spécialisé en écriture épicène.
2. Ce comité devra établir les règles quant à l'adaptation de la convention collective tout en préservant son sens, son contenu et sa portée.
3. Les membres du comité et leur nombre seront choisis par les parties.
4. Le comité aura une période d'une année à partir de la signature de la convention collective pour remettre le fruit de son travail aux parties.
5. À la suite de la réception des textes épicènes, les parties devront s'entendre sur les textes finaux de la convention collective avant leur entrée en vigueur.
6. Entretemps, les textes actuels de la nouvelle convention collective trouveront application dès la signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 5^{e} jour du mois de septembre 2024.

Lucie Villeneuve
secrétaire général par intérim

Marie Soleil Tremblay
Présidente de l'Association

Lettre d'entente no 8

Entre : L'École nationale d'administration publique, ci-après désignée « l'École »

Et : L'Association des professeures et des professeurs de l'ENAP, ci-après désignée « l'Association »

Objet : Comité de travail entre la DER et la DiSC et modifier le considérant par «l'existence d'un comité de travail entre la DER et la DiSC

CONSIDÉRANT :

- la lettre d'entente no 5 de la convention collective entre l'École nationale d'administration publique et l'Association des professeures et des professeurs de l'ENAP 2017-2023 visant la création d'un comité de travail Direction de l'enseignement et de la recherche – Direction des services-conseils (DiSC);
- les discussions entre les parties.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

L'ENAP s'engage à assurer une collaboration optimale entre les différentes directions de l'ENAP, afin, entre autres, que les utilisatrices et utilisateurs de connaissances puissent bénéficier autant que possible de l'expertise du corps professoral.

Transparence :

1. La DiSC offrira d'aller présenter une fois par année son bilan d'activités et sa planification pour l'année à venir à l'Assemblée professorale.

2. La directrice ou le directeur de programme de deuxième cycle assure la liaison entre la DiSC et le corps professoral. Il participe aux réunions statutaires entre la DiSC et la Direction de l'enseignement et de la recherche afin d'assurer une collaboration optimale entre les directions à revenus autonomes et le corps professoral. Cette collaboration vise à assurer efficacement un soutien de la plus grande qualité au service public.

3. Dans le but d'assurer une action concertée des différentes directions (la Direction de l'enseignement et de la recherche et la DiSC) et d'éviter des sollicitations en parallèle, chacune d'elles informe les autres des contrats ou des mandats sollicités et en cours, à l'exception de ceux frappés par une obligation de confidentialité conforme aux lois en vigueur.

Dans ce même esprit de concertation, les professeur(e)s s'engagent également à divulguer à la Direction de l'enseignement et de la recherche et à la DiSC les mandats ou contrats qu'ils sollicitent ou réalisent à titre personnel, à l'exception de ceux frappés par une obligation de confidentialité conforme aux lois en vigueur.

Pour ce faire, un registre en ligne sera mis en place pour colliger ces informations en temps réel, et sera placé sous la responsabilité commune de la DiSC et de la Direction de l'enseignement et de la recherche.

4. Un répertoire des domaines dans lesquels les professeur(e)s aimeraient réaliser des mandats de concert avec la DiSC sera constitué et mis à jour régulièrement.

Propriété intellectuelle :

5. Selon la nature du mandat confié à la professeure ou au professeur par la DiSC, une entente spécifique relative à la propriété intellectuelle produite et utilisée sera convenue entre les parties. Cette entente doit refléter l'esprit des règles en matière de propriété intellectuelle adoptées dans le cadre de la Convention collective.

Éthique :

6. Dans la mesure où la DiSC s'engage dans des mandats de « recherche », elle soumet ses projets aux exigences de l'Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains.

   Les mandats qui relèvent du service-conseil ou des services professionnels ne sont pas visés par ces exigences formelles. Il est ainsi entendu que ne sont pas assujetties les démarches visant notamment à recueillir des connaissances par le moyen d'étalonnages, d'établissement d'états des lieux comparatifs en matière de règles ou de procédures administratives, d'analyses de données, d'analyses juridiques ou comptables, ou de tout autre moyen dans le but de donner un avis ou un conseil à un partenaire. Dans le cadre de ces mandats, l'ENAP s'engage toutefois à agir dans le respect des principes du respect des personnes et de la justice, avec une préoccupation pour le bien-être des personnes pouvant être affectées par ses actions.

Mandats professionnels :

7. Le mandat de contribution à la collectivité exécuté en application de l'article 14.10 II participe des tâches professorales modulables et ne commande aucune rémunération supplémentaire. La réalisation de ce mandat fait partie intégrante de la charge de travail de la professeure ou du professeur et est ainsi considérée lors de l'évaluation de sa tâche.

8. Pour tout mandat professionnel effectué en surcharge auprès de la DiSC, la professeure ou le professeur sera rémunéré de la manière suivante :

   a. Les honoraires minimaux établis dans la lettre d'entente :

- Professeur(e) assistant(e) ou professeur(e) adjoint(e) : cent dollars l'heure (100 $/h).

- Professeur(e)e agrégé(e) : cent vingt-cinq dollars l'heure (125 $/h).

- Professeur(e) titulaire : cent quarante dollars l'heure (140 $/h).

b. Les honoraires sont indexés selon les taux applicables au reste de la convention.

c. Il est entendu que la DiSC a le pouvoir de déterminer quelles ressources seront sollicitées pour accomplir les mandats qu'elle a obtenus en fonction de son analyse de l'ensemble des besoins et attentes du partenaire. Dans ce contexte, il est convenu que les honoraires proposés aux professeur(e)s peuvent varier en fonction des modalités négociées avec les clients et/ou les bailleurs de fonds.

d. Conformément à l'article 32 de la Convention, les activités professionnelles extérieures ne font pas partie de la charge de travail de la professeure ou du professeur et ne sont pas considérées lors de l'évaluation de sa tâche. L'ENAP n'offre pas de services administratifs aux professeur(e)s qui réalisent un mandat professionnel à titre onéreux et en dehors de leur lien d'emploi avec l'ENAP.

e. Les droits qui découlent de la lettre d'entente no 23 portant sur les mandats de recherche contractuels ne sont pas visés par le présent article 8.

Nonobstant la date de signature par les parties, la présente lettre d'entente est entrée en vigueur le 1er décembre 2022.

Lucie Villeneuve Secrétaire générale par intérim	Marie-Soleil Tremblay Présidente de l'APPENAP

SIGNATURES

SIGNATURES

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 5e jour du mois de septembre 2024.

ÉCOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION PUBLIQUE (ENAP)		ASSOCIATION DES PROFESSEURS ET DES PROFESSEURES DE L'ÉCOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION PUBLIQUE (ENAP)
Lucie Villeneuve ÉNAP Signé avec ConsignO Cloud (05/09/2024) Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.		Marie-Soleil Tremblay ÉNAP Signé avec ConsignO Cloud (06/09/2024) Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.
Lucie Villeneuve Secrétaire générale par intérim		Marie-Soleil Tremblay Présidente, APPENAP
Elisabeth Robert ÉNAP Signé avec ConsignO Cloud (05/09/2024) Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.		Lara Maillet ÉNAP Signed with ConsignO Cloud (2024/09/06) Verify with verifio.com or Adobe Reader.
Élisabeth Robert Directrice du Service des ressources humaines		Lara Maillet Vice-président, APPENAP
Robert Bilterys ÉNAP Signé avec ConsignO Cloud (05/09/2024) Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.		Stéphane Roussel ÉNAP Signé avec ConsignO Cloud (06/09/2024) Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.
Robert Bilterys Directeur de l'enseignement et de la recherche		Stéphane Roussel Membre du comité de négociation, APPENAP
Jean-Philippe Tremblay notarius Signé avec ConsignO Cloud (05/09/2024) Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.		Jean-François Savard ÉNAP Signé avec ConsignO Cloud (06/09/2024) Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.
Me Jean-Philippe Tremblay Directeur des relations du travail et de la rémunération globale Université du Québec		Jean-François Savard Membre du comité de négociation, APPENAP
Marie-Helen Brisebois ÉNAP Signé avec ConsignO Cloud (05/09/2024) Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.		
Marie-Helen Brisebois Partenaire d'affaire en ressources humaines		