

NOM

No. 06729-8

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail2^e dépôt

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 2 0 1 6

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

 Certificat accordé Dépôt refusé 06729-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21811-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-06-11	81-08-03		81-06-11	82-11-30	30

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Association Professionnelle des conseillers en administration publique de l'École Nationale d'administration publique 1105, Lusignan Charlesbourg, Qc G1G 5Z3	<input type="checkbox"/> Déposant L'École Nationale d'Administration Publique 625, St-Amable Québec, Qc G1R 2G5

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	8063 (10)	Affiliation	(10) AUTRE
--------	-------	----------	-----------	-------------	------------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail Signature: Date: 83-02-07	
--	--

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (011)

RECHERCHE

LA

'01 AOU -3 10 57

ARTICLE PAGE

CONVENTION COLLECTIVE
ENTRE
L'ÉCOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION PUBLIQUE
ET
L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE
DES CONSEILLERS EN ADMINISTRATION PUBLIQUE

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
1	But de la convention	4
2	Définitions	5
3	Dispositions générales	7
4	Reconnaissance de l'Association	8
5	L'assemblée des conseillers	10
6	Les fonctions du conseillers	12
7	Nomination à un poste de cadre	17
8	Pratiques et responsabilités professionnelles	18
9	La charge de travail	19
10	Évaluation	21
11	Engagement du conseiller	31
12	Sécurité d'emploi	33
13	Classement	36
14	Traitement	41
15	Régime de perfectionnement, congés sabbatiques et activités de développement professionnel	52
16	Congé sans traitement	59
17	Absence pour service public	61
18	Détachement	62
19	Vacances	63
20	Traitement en maladie	65

TABLE DES MATIÈRES (SUITE)

ARTICLE		PAGE
21	Congé parental	66
22	Régimes d'assurance	74
23	Régime de retraite	76
24	Divers	77
25	Dossier du conseiller	78
26	Procédure de règlement des plaintes, des griefs et d'arbitrage	79
ANNEXE 1		82
ANNEXE 2		83
ANNEXE 3		84
ANNEXE 4		85

ARTICLE I: BUT DE LA CONVENTION

1.01 L'École nationale d'administration publique et l'Association professionnelle des conseillers en administration publique reconnaissent la pertinence d'établir, par cette convention, les droits et obligations réciproques qui assurent aux conseillers des conditions de travail appropriées à des interventions de qualité et à l'atteinte des objectifs d'excellence de l'École.

ARTICLE 2: DÉFINITIONS

Dans la présente convention, les expressions et les termes suivants désignent:

- 2.01 **École:** l'École nationale d'administration publique constituée en vertu de la Loi de l'Université du Québec (S.Q. 1968, ch. 66).
- 2.02 **Association:** l'Association professionnelle des conseillers en administration publique.
- 2.03 **Conseil d'administration:** le Conseil d'administration de l'École nationale d'administration publique.
- 2.04 **Comité exécutif:** le Comité exécutif de l'École nationale d'administration publique.
- 2.05 **Commission des études:** la Commission des études de l'École nationale d'administration publique.
- 2.06 **Directeur des ressources humaines:** la personne occupant ce poste.
- 2.07 **Directeur du développement:** la personne occupant ce poste.
- 2.08 **Directeur du perfectionnement:** la personne occupant ce poste.
- 2.09 **Direction du perfectionnement:** l'ensemble des activités et services regroupés sous la direction du perfectionnement selon le plan d'organisation de l'École.
- 2.10 **Supérieur immédiat:** le cadre de qui relève(nt) un ou plusieurs conseillers.

- 2.11 **Comité exécutif de l'Association:** le président, le vice-président et le secrétaire-trésorier réunis en Comité exécutif.
- 2.12 **Conseiller:** une personne engagée à titre de conseiller en perfectionnement par l'École nationale d'administration publique à l'exception des personnes-ressources.
- 2.13 **Conjoint:** celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs, et reconnu comme valable par les lois du Québec ou, par le fait de résider en permanence avec une personne de sexe opposé depuis plus de trois (3) ans, ou depuis un (1) an si un enfant est issu de cette union, sauf s'il y a eu séparation de fait depuis plus de trois (3) mois, ou divorce, ou annulation.

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

- 2.14 **Année:** l'année débutant le 1er juin et se terminant le 31 mai.

ARTICLE 3: DISPOSITIONS GÉNÉRALES

DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 3.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 30 novembre 1982. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui est expressément mentionné. Elle demeure en vigueur pendant la période de négociation pour son renouvellement et ce, conformément aux dispositions du code du travail.

L'APPLICATION DE LA CONVENTION

- 3.02 La présente convention s'applique à tous les conseillers couverts par le certificat d'accréditation émis par le commissaire général du travail le 28 octobre 1980.
- 3.03 Aucun conseiller ne subira de préjudice monétaire ou professionnel par suite de l'exercice de ses droits découlant de cette convention.

AMENDEMENT

- 3.04 L'École et l'Association, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment amender la présente convention ou en remplacer, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, l'article jugé insuffisant ou ajouter un article.

ENTENTES INDIVIDUELLES

- 3.05 L'Association sera préalablement informé des avantages particuliers consentis par ententes individuelles entre l'École et un conseiller.

ARTICLE 4: RECONNAISSANCE DE L'ASSOCIATION

- 4.01 L'École reconnaît l'Association comme le seul représentant officiel des conseillers aux seules fins de négociation et d'application de la présente convention.
- 4.02 Tout document adressé par l'École à l'ensemble des conseillers, sur un sujet couvert par la présente convention, est transmis à l'Association dans les meilleurs délais.
- 4.03 L'École accepte que la correspondance de l'Association soit reçue au lieu d'affectation du secrétaire-trésorier de l'Association.
- 4.04 L'École permet à l'Association d'utiliser gratuitement un local suffisamment vaste pour y tenir des assemblées selon la procédure de réservation des locaux en cours à l'École.
- 4.05 Les conseillers qui participent comme représentants de l'Association à des comités conjoints prévus à la présente convention le font sans perte de traitement.
- 4.06 Dans le cadre du renouvellement de la convention, l'École convient de libérer, avec traitement, trois (3) conseillers pour participer aux négociations.
- 4.07 L'Association doit faire une demande écrite au directeur des ressources humaines pour toutes les libérations syndicales autres que celles prévues aux paragraphes 4.05 et 4.06. L'École déterminera, s'il y a lieu, les frais inhérents avant les libérations.

COTISATION

- 4.08 L'École retient sur la paie de chaque conseiller, couvert par le certificat d'accréditation, une somme égale à la cotisation fixée par l'Association et ce, sur simple transmission à l'École d'une copie d'une résolution à cet effet.
- 4.09 L'École fait parvenir mensuellement à l'Association les sommes des cotisations syndicales déduites à la source ainsi qu'une énumération des conseillers cotisés et du montant de chacune des cotisations.
- 4.10 Dans le cas de cotisation régulière ou spéciale, l'Association répondra en lieu et place de l'École à toute plainte ou poursuite qui pourrait lui être intentée par un conseiller.

ARTICLE 5: L'ASSEMBLÉE DES CONSEILLERS

- 5.01 L'assemblée des conseillers est composée de l'ensemble des conseillers.
- 5.02 Le mode de fonctionnement de l'assemblée relève de l'assemblée des conseillers.
- 5.03 L'assemblée des conseillers est normalement présidée par le directeur du perfectionnement ou par l'un des cadres de la direction du perfectionnement.
- 5.04 L'assemblée des conseillers est consultée sur les sujets suivants:
- a) le plan de développement de l'École, notamment les orientations et les objectifs à court et moyen termes de la direction du perfectionnement;
 - b) les nouveaux programmes à développer, par la présentation d'un syllabus;
 - c) s'il y a lieu, les programmes en vigueur, par la révision des syllabus;
 - d) le plan global d'utilisation des conseillers.
- 5.05 L'assemblée des conseillers fait des recommandations à l'École sur le plan du marketing, notamment les clientèles-cibles, sur les priorités de développement professionnel des conseillers et sur les objets de recherche non prévus dans le cadre du plan de développement de l'École.

- 5.06 L'assemblée des conseillers fournit des avis sur:
- a) le recrutement d'un conseiller;
 - b) la demande d'un congé sabbatique ou de perfectionnement par un conseiller;
 - c) le recrutement et la sélection des cadres de la direction du perfectionnement.
- 5.07 L'assemblée des conseillers peut se créer des comités de travail, dont notamment le comité d'orientation.
- 5.08 Le comité d'orientation est composé de deux (2) conseillers désignés par l'assemblée des conseillers; l'École s'engage à ce que deux (2) cadres de la direction du perfectionnement participent à toutes les réunions du comité d'orientation.
- 5.09 L'assemblée des conseillers peut demander au comité d'orientation de lui formuler des recommandations sur les sujets prévus aux paragraphes 5.04 et 5.05.

ARTICLE 6: LES FONCTIONS DU CONSEILLER

6.01 Le champ d'intervention du conseiller se situe dans le cadre général des lettres patentes de l'École. Généralement, les interventions du conseiller se font, soit auprès des individus qui participent au management d'une organisation des secteurs public, parapublic et péripublic, soit auprès de l'organisation elle-même.

6.02 Dans l'exercice de ses fonctions, le conseiller s'assure de la qualité de ses interventions en prenant et en disposant des moyens nécessaires pour ce faire.

6.03 Normalement, les interventions et les tâches du conseiller peuvent se réaliser dans des proportions variables et uniquement à l'intérieur des fonctions suivantes:

a) soit principales:

- l'enseignement;
- l'aide-conseil;
- la consultation;
- la recherche;
- la publication.

b) soit les autres fonctions:

- la coordination;
- le marketing;
- le service à la collectivité universitaire;
- le service public.

L'ENSEIGNEMENT

6.04 Dans le cadre des programmes offerts par l'École, le terme "enseignement" peut comprendre les activités suivantes:

- a) la dispensation de programmes d'enseignement longs et courts sous diverses formes (sessions, cours, séminaires, colloques, etc.);
- b) la préparation des programmes comprenant l'analyse de la demande, l'identification des objectifs et le choix des méthodes pédagogiques;
- c) le conseil et l'assistance aux participants; l'évaluation des participants dans le cas où les programmes le prévoient;
- d) l'évaluation de programmes et le suivi;
- e) la conception, la mise à jour et l'adaptation de programme.

L'AIDE-CONSEIL

6.05 Le terme "aide-conseil" réfère:

- a) à l'aide et au conseil à des organisations, soit:
 - dans des activités faisant suite à l'enseignement dispensé à ces organisations; ou
 - dans l'élaboration de plans de perfectionnement et de développement de leurs ressources humaines.
- b) à la réalisation d'études de besoins de perfectionnement pour des groupes d'individus et/ou d'organisations.

LA CONSULTATION

6.06 La consultation consiste dans le développement et la réalisation d'activités reliées au processus d'aide à une organisation sous forme d'expertise fournie par un conseiller; elle se fait sur demande d'une organisation et en accord avec l'École.

LA RECHERCHE

6.07 a) Le terme "recherche" réfère à un ensemble d'activités réalisées sous diverses formes (recherche-action, recherche appliquée) qui concourent à l'avancement de l'administration publique.

b) Ces activités s'exercent normalement dans le cadre d'un projet, subventionné ou non, qui comprend d'habitude trois phases (qui peuvent s'échelonner sur plus d'une année):

- l'élaboration du projet;
- l'exécution du projet;
- la communication des résultats de la recherche. Cette communication peut être orale (à l'occasion de cours, séminaires, congrès, colloques) ou écrite (rapports, publications d'articles ou de volumes).

c) Le conseiller a entière liberté dans la poursuite de ses recherches et il inclut ses projets dans son programme de travail.

d) Dans le cas où une proposition est faite à un conseiller de participer à un projet de recherche de l'École, le conseiller conserve la liberté d'accepter ou de refuser d'inclure ce projet dans son programme de travail.

LES PUBLICATIONS

6.08 Dans le cadre d'une contribution au management public, le conseiller peut être appelé à publier sous diverses formes: communication écrite suite à un projet de recherche, livres, articles, rapports de mémoire.

LA COORDINATION

6.09 Le terme "coordination" réfère à un ensemble d'activités, dont notamment:

- a) la coordination d'activités à prédominance professionnelle comme la supervision d'équipe de travail, la supervision de ressources dans l'élaboration de contenus ou l'amélioration de ceux-ci et le conseil et l'assistance aux participants;
- b) la coordination administrative d'un ou plusieurs programmes ou d'activités de consultation.

LE MARKETING

6.10 Dans cette fonction, le rôle du conseiller se situe au niveau de la définition du produit et de la transmission d'information aux clients à l'occasion de la réalisation de ses interventions.

LE SERVICE À LA COLLECTIVITÉ UNIVERSITAIRE

6.11 Les responsabilités que veulent assumer les conseillers en vue de contribuer de façon active au développement de la collectivité universitaire seront considérées parmi leurs fonctions; il s'agit de:

- a) la participation à l'administration de l'École, y incluse la participation au Conseil d'administration, à la Commission des études, à l'assemblée des conseillers et ses comités, ainsi qu'aux comités et groupes de travail établis par l'École;
- b) la participation à l'organisation, au développement et à l'administration des autres constituantes de l'Université du Québec, ainsi que des organismes de son réseau;
- c) la participation comme membre du Comité exécutif de l'Association et comme membre du comité de négociation de l'Association.

LE SERVICE PUBLIC

6.12 La participation à diverses organisations poursuivant des fins d'intérêt public ainsi que la participation active à des organismes professionnels comportant l'acceptation de responsabilités spécifiques sont considérées parmi les composantes des tâches du conseiller après approbation de l'École.

LA COOPÉRATION

- 6.13 a) Les activités auxquelles un conseiller participe dans le cadre d'ententes de coopération font partie de son programme de travail et sont réparties, compte tenu de leur nature, entre les diverses composantes de sa fonction (enseignement, aide-conseil, consultation, recherche, etc.).
- b) Le conseiller est libre de participer aux activités prévues dans le cadre d'ententes de coopération entre l'École et d'autres organismes ou institutions.

ARTICLE 7: NOMINATION À UN POSTE DE CADRE

7.01 Le conseiller qui accepte d'assumer à l'École un poste de cadre à temps plein conserve, pour la période où il assume ce poste, tous les droits attachés à son statut de conseiller, tel que défini dans la présente convention.

7.02 L'exercice de ces droits est cependant suspendu pendant la période où il assume un tel poste, à l'exception de sa progression dans le plan de carrière.

ARTICLE 8: PRATIQUES ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

- 8.01 Si les tâches normales du conseiller sont assumées par le conseiller de façon adéquate, il peut effectuer des activités professionnelles extérieures, à la condition qu'il en informe préalablement l'École.
- 8.02 Le conseiller ne peut avoir un intérêt direct ou indirect dans une entreprise ou une activité extérieure mettant en conflit son intérêt personnel et les devoirs de sa fonction.
- 8.03 L'École demeure propriétaire de tout document préparé pour l'École par un conseiller. L'utilisation de la teneur d'un tel document reste la prérogative de l'École qui en porte la responsabilité comme usager.

ARTICLE 9: LA CHARGE DE TRAVAIL

- 9.01 La charge de travail du conseiller est établie en fonction des besoins des clientèles visées dans le cadre des orientations de l'École et en fonction du mode particulier de financement de la direction du perfectionnement.
- 9.02 En respectant l'équité dans la répartition des tâches entre les conseillers et en favorisant l'utilisation optimale des compétences des conseillers, le supérieur immédiat fait la répartition de la charge annuelle de travail entre les conseillers selon les principes suivants:
- a) la charge annuelle de travail du conseiller doit être composée majoritairement de fonctions principales;
 - b) une priorité est accordée à l'enseignement dans l'établissement de la charge annuelle de travail;
 - c) la composition de la charge de travail peut être différente d'un conseiller à l'autre.
- 9.03 Compte tenu de la charge d'enseignement et d'aide-conseil, le conseiller complète, en accord avec le supérieur immédiat, son programme de travail par l'une ou l'autre des fonctions décrites au paragraphe 6.03.
- 9.04 Compte tenu de l'évolution de son programme de travail, le conseiller pourra réviser, en accord avec son supérieur immédiat, son programme de travail dans le respect du paragraphe 9.02.
- 9.05 A la demande du supérieur immédiat, un conseiller peut assumer, s'il est d'accord, une charge supérieure à celle convenue dans sa charge de travail.

- 9.06 Le conseiller pourra accepter des tâches additionnelles pour lesquelles l'École devra en contrepartie, soit:
- a) le libérer d'autres tâches dans la même année ou l'année subséquente, s'il le désire; ou
 - b) le rémunérer en supplément, à la fin de l'année financière, selon les dispositions du paragraphe 14.05 pour toute charge d'enseignement au-delà de quatre-vingt (80) jours de dispensation par année; ou
 - c) convenir avec le conseiller d'un autre mode de compensation.
- 9.07 Dans le cas d'activités de formation, le conseiller convient avec le directeur du perfectionnement des équivalences en terme de jours.

ARTICLE 10: ÉVALUATION

ÉVALUATION ANNUELLE

- 10.01 Le processus de l'évaluation est un des moyens qui permet:
- d'apprécier le rendement du conseiller;
 - d'identifier les moyens pour améliorer le rendement du conseiller.
- 10.02 Chaque conseiller fait l'objet d'une évaluation annuelle faite au mois de mai par son supérieur immédiat.
- 10.03 L'évaluation porte principalement sur le degré d'accomplissement et la qualité des activités prévues au programme de travail du conseiller.
- 10.04 En vue de l'évaluation annuelle, le conseiller prépare un rapport de ses activités de l'année écoulée en relation avec ses tâches de conseiller et rencontre son supérieur immédiat afin de faire le point par rapport au programme de travail qui avait été établi en début d'année.
- 10.05 Suite à l'évaluation annuelle, le supérieur immédiat peut recommander pour un conseiller:
- a) normalement, l'avancement d'un échelon;
 - b) l'avancement d'un échelon additionnel à l'avancement normal d'un échelon si les réalisations du conseiller en cours d'année sont largement supérieures à ce qui avait été prévu dans son programme de travail;
 - c) exceptionnellement, aucun avancement d'échelon si l'évaluation est insatisfaisante.

- 10.06 Le rapport d'évaluation fait par le supérieur immédiat est discuté avec le conseiller. Celui-ci a le droit d'ajouter ses commentaires qui seront partie intégrante du dossier et le signe indiquant qu'il en a pris connaissance.
- 10.07 La recommandation du supérieur immédiat est transmise, par écrit, d'abord au conseiller qui, en cas d'évaluation insatisfaisante, peut, dans les quinze (15) jours, faire part de son désaccord, par écrit, au supérieur immédiat. Si le supérieur immédiat maintient une évaluation insatisfaisante, les commentaires du conseiller sont joints au rapport d'évaluation que le directeur du perfectionnement transmettra au comité de révision prévu au paragraphe 10.26 si le conseiller maintient son désaccord.
- 10.08 La recommandation du supérieur immédiat ne contient pas d'avis à caractère professionnel. Cependant, le supérieur immédiat peut transmettre au conseiller un avis à caractère professionnel.

ÉVALUATION INSATISFAISANTE

- 10.09 Si un conseiller obtient une évaluation annuelle insatisfaisante, le conseiller et l'École doivent essayer de trouver une solution permettant au conseiller de mieux assumer ses responsabilités de conseiller à l'École.
- 10.10 Si un conseiller obtient un deuxième rapport annuel d'évaluation insatisfaisante, l'École convoque l'Association au sein du comité bi-partite prévu au paragraphe 12.06.
- 10.11 Le comité bi-partite convoqué en vertu du paragraphe 10.10 doit faire rapport dans les trente (30) jours de sa convocation.

- 10.12 Le comité bi-partite convoqué en vertu du paragraphe 10.10 a pour mandat d'étudier les possibilités d'emploi existantes à l'École et examine les solutions permettant au conseiller en cause d'être réaffecté à un autre poste à l'École; il peut en plus regarder d'autres solutions à l'extérieur de l'École. Le rapport du comité bi-partite est transmis à l'École et la décision qui s'ensuit est finale et sans appel.
- 10.13 Suite au rapport du comité bi-partite, l'École peut, soit réaffecter le conseiller, soit le mettre à pied. Si le conseiller refuse une réaffectation à l'École et ce, dans le mois suivant la décision, il est mis à pied. Le conseiller réaffecté voit son salaire réajusté en fonction de son nouveau poste.

ÉVALUATION EN VUE DU RENOUVELLEMENT DE CONTRAT

- 10.14 Le conseiller en période de probation fait l'objet d'une évaluation en septembre de la dernière année de son premier et de son second contrat.
- 10.15 Le directeur des ressources humaines prévient le conseiller, au moins un (1) mois à l'avance, qu'une évaluation sera faite à son sujet et l'invite à compléter son dossier.
- 10.16 Le supérieur immédiat procède à l'évaluation, avant le quinze septembre de chaque année, pour les fins de renouvellement de contrat ou d'acquisition de la sécurité d'emploi.
- 10.17 L'évaluation du conseiller tient compte de sa contribution à l'École dans le cadre des activités reliées à ses fonctions de conseiller depuis son entrée en fonction.

- 10.18 La recommandation du supérieur immédiat est transmise, par écrit, d'abord au conseiller qui, en cas de recommandation de non-renouvellement de contrat ou de non-acquisition de la sécurité d'emploi, peut, dans les quinze (15) jours, faire part de son désaccord, par écrit, au supérieur immédiat. Si le supérieur immédiat maintient sa recommandation de non-renouvellement de contrat ou de non-acquisition de la sécurité d'emploi, les commentaires du conseiller sont joints au rapport d'évaluation que le directeur du perfectionnement transmettra au comité de révision prévu au paragraphe 10.26 si le conseiller maintient son désaccord.
- 10.19 La recommandation du supérieur immédiat ne contient pas d'avis à caractère professionnel. Cependant, le supérieur immédiat peut transmettre au conseiller un avis à caractère professionnel.

ÉVALUATION EN VUE D'UNE PROMOTION

- 10.20 Procédures en vue d'une promotion
- a) Avant la mi-mars de chaque année, le directeur des ressources humaines transmet, par écrit, aux conseillers un rappel des dates et de la procédure de promotion à la catégorie II et à la catégorie III.
 - b) Le conseiller qui remplit les conditions requises aux paragraphes 10.21 ou 10.22 et qui désire changer de catégorie doit faire une demande écrite de promotion au supérieur immédiat avant le mois d'avril.
 - c) Le directeur du perfectionnement doit constituer, au plus tard en avril, un comité de promotion pour l'examen de chacune des demandes de promotion à la catégorie II ou à la catégorie III.

10.21 Critères de promotion à la catégorie II

- a) Un conseiller est promu à la catégorie II d'après les critères essentiels suivants:
- . être détenteur d'un diplôme de deuxième (2e) cycle ou avoir une expérience exceptionnelle jugée équivalente;
 - . dans ses fonctions principales, avoir effectué des interventions et des tâches de qualité mesurées d'après les rapports d'évaluation. La qualité constitue le critère fondamental d'évaluation;
 - . les autres fonctions, s'il y a lieu, constituent des critères d'évaluation complémentaires.
- b) L'importance accordée à chacune des fonctions principales doit tenir compte du programme de travail du conseiller.

10.22 Critères de promotion à la catégorie III

- a) Un conseiller est promu à la catégorie III d'après les critères suivants:
- . dans ses fonctions principales, avoir effectué des interventions et des tâches de qualité;
 - . s'être distingué par une contribution marquée dans ses fonctions de conseiller et avoir acquis auprès de ses pairs la réputation d'avoir contribué de manière significative au développement de son champ d'intervention;

- . avoir contribué au rayonnement de l'École en participant à des activités susceptibles de faire avancer l'état et la diffusion des connaissances (colloques, séminaires, conférences, etc.).
- b) Dans le cas d'un conseiller qui a accepté d'occuper un poste de cadre à l'École, la valeur de la contribution du conseiller à l'École durant son mandat de cadre est considérée.
- c) L'importance accordée à chacune des fonctions principales doit tenir compte du programme de travail du conseiller.

10.23 Composition du comité de promotion

- a) Un comité de promotion doit être constitué par le directeur du perfectionnement pour évaluer chacune des demandes de promotion à la catégorie II ou à la catégorie III.
- b) Le comité de promotion à la catégorie II est composé:
 - . du directeur du développement;
 - . d'un expert de l'extérieur de l'École, compétent dans le domaine de l'administration publique et au fait des fonctions du conseiller, nommé par le Conseil d'administration;
 - . d'un conseiller de l'École de catégorie II ou III, désigné par l'assemblée des conseillers.
- c) Le comité de promotion à la catégorie III est composé:
 - . du directeur du développement;

- . d'un expert de l'extérieur de l'École, compétent dans le domaine de l'administration publique et au fait des fonctions du conseiller, nommé par le Conseil d'administration;
- . d'un expert de l'extérieur de l'École, compétent dans le domaine de l'administration publique et au fait des fonctions du conseiller, désigné par le candidat à la promotion;
- . d'un expert de l'extérieur de l'École, compétent dans le domaine de l'administration publique et au fait des fonctions du conseiller, choisi par le directeur du perfectionnement et agréé par l'assemblée des conseillers.

10.24 Procédures d'évaluation

- a) Le directeur du développement préside le comité de promotion.
- b) L'évaluation du conseiller en vue d'une promotion couvre la période qui s'est écoulée depuis son entrée en fonction à l'École ou depuis la dernière promotion obtenue à l'École, selon le cas.
- c) Les membres du comité de promotion rencontrent le conseiller qui a fait une demande de promotion.
- d) Le comité de promotion ne peut faire d'autres recommandations que celles d'accorder ou de ne pas accorder la promotion.
- e) La recommandation du comité de promotion est transmise, par écrit, d'abord au conseiller qui, en cas de recommandation de ne pas accorder la promotion, peut, dans les quinze (15) jours, faire part de son désaccord, par écrit, au directeur du perfectionnement qui invite alors le comité de promotion à reconsidérer sa recommandation et à rencontrer à nouveau le conseiller.

- f) Si le comité de promotion maintient sa recommandation, les commentaires du conseiller sont joints au rapport d'évaluation que le directeur du perfectionnement transmettra au comité de révision prévu au paragraphe 10.26, si le conseiller maintient son désaccord.

10.25 Procédure particulière de promotion à la catégorie II pour la première (lère) année de la convention

- a) Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, le directeur des ressources humaines transmet, par écrit, aux conseillers un rappel des dates et de la présente procédure de promotion à la catégorie II.
- b) Le conseiller qui remplit les conditions requises au paragraphe 10.21 et qui désire changer de catégorie doit faire une demande écrite de promotion au supérieur immédiat avant le mois de septembre.
- c) Le directeur du perfectionnement doit constituer, au plus tard en septembre, un comité de promotion pour l'examen de chacune des demandes de promotion à la catégorie II.
- d) Le comité de promotion à la catégorie II est composé:
 - du directeur du développement;
 - d'un expert de l'extérieur de l'École, compétent dans le domaine de l'administration publique et au fait des fonctions du conseiller, nommé par le Conseil d'administration;
 - d'un conseiller de l'École répondant aux critères du paragraphe 10.21 et classé au maximum de la catégorie I, désigné par le directeur du perfectionnement et agréé par l'assemblée des conseillers.

COMITÉ DE RÉVISION

- 10.26 Si le conseiller maintient son désaccord quant au rapport d'évaluation dont il a fait l'objet, tel que prévu aux paragraphes 10.07, 10.18 et 10.24, le directeur du perfectionnement convoque un comité de révision composé:
- a) d'une personne compétente dans le domaine de l'administration publique et au fait des fonctions du conseiller, désignée par l'École;
 - b) d'une personne compétente dans le domaine de l'administration publique et au fait des fonctions du conseiller, désignée par l'Association;
 - c) d'une personne compétente dans le domaine de l'administration publique et au fait des fonctions du conseiller, choisie à titre de président conjointement par l'École et l'Association.
- 10.27 En mars de chaque année, l'École et l'Association déterminent le président du comité de révision.
- 10.28 Les membres du comité de révision ne doivent pas avoir participé directement ou indirectement à l'évaluation du conseiller.
- 10.29 Le directeur du perfectionnement et le directeur des ressources humaines remettent au comité de révision le dossier complet d'évaluation: dossier du conseiller, rapport d'évaluation et recommandation du supérieur immédiat.

- 10.30 Le comité de révision doit transmettre son rapport d'évaluation et sa recommandation à l'École et au conseiller concerné avant le 30 juin, s'il s'agit d'une révision de l'évaluation annuelle ou de l'évaluation en vue d'une promotion, et avant le 31 octobre, s'il s'agit d'une révision de l'évaluation en vue du renouvellement de contrat ou d'acquisition de la sécurité d'emploi ou s'il s'agit d'une révision de l'évaluation en vue d'une promotion faite conformément au paragraphe 10.25.
- 10.31 La recommandation du comité de révision est transmise au Conseil d'administration. La décision qui s'ensuit est finale et sans appel.
- 10.32 Le comité de révision a comme mandat de vérifier si la procédure a été suivie ou si la décision quant au fond n'est pas discriminatoire ou arbitraire et si elle est fondée sur des motifs raisonnables et équitables.
- 10.33 Aux fins du présent article, le comité de révision peut uniquement maintenir ou renverser la recommandation du supérieur immédiat. Il peut émettre un avis à caractère professionnel. Cependant, la recommandation du comité de révision ne contient pas d'avis à caractère professionnel.

ARTICLE 11: ENGAGEMENT DU CONSEILLER

EMBAUCHE

- 11.01 Le directeur du perfectionnement établit les critères d'embauche des conseillers et soumet une proposition à l'assemblée des conseillers pour avis. L'École adopte les critères.
- 11.02 Le recrutement d'un conseiller se fait par concours public dans lequel sont décrits la fonction et les critères d'admissibilité; le concours public comporte normalement une date de fermeture.
- 11.03 La sélection des candidats s'effectue par un comité de recrutement. Le comité de recrutement est formé d'un cadre de la direction du perfectionnement qui le préside, du directeur des ressources humaines et d'un conseiller désigné par l'assemblée des conseillers.
- 11.04 Le comité de recrutement procède à l'examen des dossiers, rencontre, s'il y a lieu, les candidats et transmet ses recommandations au directeur du perfectionnement.
- 11.05 Le directeur du perfectionnement transmet les recommandations du comité de recrutement à l'assemblée des conseillers pour avis; l'assemblée des conseillers peut rencontrer le candidat recommandé.
- 11.06 Les recommandations du comité de recrutement et les avis de l'assemblée des conseillers font partie du dossier du candidat qui est soumis à l'École.

ENGAGEMENT

- 11.07 Lorsque l'École fait l'engagement d'un nouveau conseiller, elle spécifie les termes de cet engagement.

- 11.08 Un contrat d'engagement débute normalement un premier juin et se termine un trente-et-un mai.
- 11.09 Le premier contrat d'engagement d'un conseiller a une durée de deux (2) ans ou la durée la plus voisine de deux (2) ans qui permet de le terminer un trente-et-un mai.
- 11.10 Suite à une évaluation faite en vertu de l'article 10, le contrat du conseiller est renouvelé, s'il y a lieu, pour un deuxième contrat d'une durée de deux (2) ans, sous réserve du paragraphe 11.11.
- 11.11 Si des changements ou des modifications aux programmes de la direction du perfectionnement ou si l'évolution des clientèles occasionnent un surplus de personnel à la suite d'une décision du Conseil d'administration, celui-ci peut décider de ne pas accorder la sécurité d'emploi ou de ne pas renouveler le contrat d'un conseiller, malgré une recommandation à cet effet. Toutefois, les motifs invoqués ne peuvent en aucun cas remettre en cause l'évaluation du conseiller. Lorsque le Conseil d'administration refuse ainsi de renouveler le contrat ou d'accorder la sécurité d'emploi à un conseiller, malgré une recommandation positive du supérieur immédiat, l'École doit en aviser le conseiller avant le premier décembre et lui fournir, par écrit, les motifs de sa décision.
- 11.12 L'École donnera un avis écrit de non-renouvellement de six (6) mois avant l'expiration d'un contrat. L'avis indiquera les raisons du non-renouvellement.
- 11.13 Le conseiller qui désire quitter l'École doit donner un avis écrit d'un (1) mois à son supérieur immédiat.

ARTICLE 12: SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 12.01 Au terme de son deuxième contrat de deux (2) ans, suite à une évaluation faite selon l'article 10, le conseiller acquiert la sécurité d'emploi, sous réserve du paragraphe 11.11.
- 12.02 Aux fins d'éligibilité à la sécurité d'emploi, une période de congé d'une durée d'un (1) an n'est pas comptabilisée dans le calcul des années requises. Tout congé de perfectionnement sans traitement, de maladie ou d'accident de plus de six (6) mois est considéré comme un congé d'un (1) an et le premier ou le deuxième contrat du conseiller concerné est automatiquement prolongé d'un (1) an pour les fins d'application du paragraphe précédent.
- 12.03 Le congé pour accident occupationnel survenu dans l'exécution du travail devra s'étendre sur une période d'au moins douze (12) mois pour être considéré comme un congé d'un (1) an.
- 12.03 L'École ne peut mettre fin à l'emploi d'un conseiller qui a la sécurité d'emploi, sous réserve des dispositions des paragraphes 12.04 à 12.11 et sous réserve des paragraphes 10.10 à 10.13.
- 12.04 Si des changements ou modifications aux programmes de la direction du perfectionnement ou si l'évolution des clientèles occasionnent un surplus de personnel à la suite d'une décision du Conseil d'administration, l'École et l'Association doivent essayer de trouver une solution permettant au(x) conseiller(s) concerné(s) d'assumer de nouvelles fonctions, avec ou sans période de recyclage.
- 12.05 Dans le cas prévu au paragraphe 12.04, l'École avertit l'Association et le(s) conseiller(s) concerné(s) au moins six (6) mois à l'avance.

- 12.06 Dans les quinze (15) jours suivant la transmission de l'avis prévu au paragraphe 12.05, un comité bi-partite est constitué. Ce comité est composé de deux (2) représentants de l'École et de deux (2) représentants de l'Association.
- 12.07 Le comité bi-partite a pour mandat d'étudier les solutions possibles qui permettraient au conseiller en cause d'être réorienté ou réaffecté à un autre poste à l'École ou détaché dans une autre organisation, avec ou sans période de recyclage. Le comité bi-partite devra faire rapport dans les quinze (15) semaines de l'avis transmis au conseiller. Ce rapport devra être transmis au Conseil d'administration qui rendra sa décision dans les huit (8) semaines qui suivent. La décision du Conseil d'administration est finale et sans appel.
- 12.08 Suite au rapport du comité bi-partite, l'École peut, soit réaffecter, réorienter, déplacer ou détacher le conseiller, soit le mettre à pied. Le directeur des ressources humaines transmettra la décision du Conseil d'administration simultanément au conseiller et à l'Association.
- 12.09 Le conseiller déplacé ne voit pas son salaire diminué pendant la durée de son emploi. Le conseiller déplacé à un poste dont le salaire est inférieur au sien garde le même salaire tant et aussi longtemps que le salaire de son nouveau poste demeure inférieur.
- 12.10 Si le conseiller 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.
- 12.11 Si le conseiller est mis à pied, il est inscrit sur une liste de rappel pendant une période de douze (12) mois. Durant cette période, le conseiller peut présenter sa candidature à tout poste vacant convenant à ses qualifications et à ses aptitudes. Sa candidature sera considérée en priorité. S'il était réengagé, les années passées à l'École lui seraient créditées.

DISPOSITIONS POUR LES CONSEILLERS EN PÉRIODE DE PROBATION

12.12 Si des changements ou modifications aux programmes de la direction du perfectionnement ou si l'évolution des clientèles occasionnent un surplus de personnel à la suite d'une décision du Conseil d'administration, l'École procédera, s'il y a lieu, lors de l'expiration de leur contrat individuel, à la mise à pied des conseillers qui sont en période de probation. Aucune mise à pied ne peut être effectuée en cours de contrat.

12.13 Le conseiller concerné est alors inscrit sur une liste de rappel pendant une période de douze (12) mois. Durant cette période, le conseiller peut présenter sa candidature à tout poste convenant à ses qualifications et ses aptitudes; sa candidature sera considérée en priorité. S'il revenait au travail en dedans d'une période de deux (2) ans, les années passées à l'École lui seraient créditées pour fins d'éligibilité à la sécurité d'emploi. Il devra cependant être évalué au moins une fois avant de pouvoir obtenir la sécurité d'emploi, s'il n'a pas été l'objet de deux (2) évaluations pour fins de renouvellement de contrat ou d'acquisition de la sécurité d'emploi.

DISPOSITIONS POUR LES CONSEILLERS EN PLACE

LORS DE LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION

12.14 Tout conseiller à l'emploi de l'École à la date de la signature de la présente convention acquiert la sécurité d'emploi, s'il a complété deux (2) contrats de deux (2) ans comme conseiller à l'École, sous réserve du paragraphe 12.02.

CONGÉDIEMENT POUR JUSTE CAUSE

12.15 Nonobstant les dispositions du présent article, l'École peut, sans préavis, congédier tout conseiller pour juste cause ou négligence professionnelle grave. Le fardeau de la preuve incombe à l'École qui doit transmettre, par écrit, au conseiller les raisons motivant sa décision.

ARTICLE 13: CLASSEMENT

CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ

13.01 Les exigences minimales habituelles d'admissibilité à la fonction de conseiller sont:

- a) de détenir un diplôme universitaire de deuxième cycle dans un champ relevant du domaine de l'administration publique;
- b) d'avoir trois (3) années d'expérience pertinente à la fonction.

CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE DE SALAIRE

13.02 Règles de calcul des années d'expérience

Le calcul des années d'expérience est déterminé selon les règles suivantes:

- a) aucune expérience n'est retenue avant l'obtention du premier diplôme de premier cycle;
- b) chaque année d'expérience pertinente après l'obtention du premier diplôme de premier cycle compte comme une (1) année d'expérience pour les fins du présent article;
- c) les années passées aux études en vue de l'obtention d'un diplôme de 2e ou de 3e cycle sont considérées comme années d'expérience pour les fins du présent article selon le mode de comptabilisation suivant:
 - pour le conseiller qui détient la maîtrise ou le diplôme de 2e cycle: la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximum d'expérience;

- . pour le conseiller qui a complété la scolarité de Ph. D. ou du doctorat de 3e cycle: la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximum d'expérience;
- . pour le conseiller qui détient le Ph. D. ou le doctorat de 3e cycle: une (1) année d'expérience additionnelle à celles allouées pour le 2e cycle et la scolarité de doctorat.

Cependant, si durant une ou plusieurs de ces années le conseiller a de l'expérience, telle que définie au présent paragraphe, cette ou ces années lui sera (seront) également reconnue(s).

- d) l'expérience d'une même année ne peut être comptabilisée deux (2) fois;
- e) l'arrondissement du nombre d'années d'expérience se fait 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;
- f) l'établissement de l'équivalence de diplôme n'est en aucun temps et d'aucune manière sujet à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Dans l'établissement de l'équivalence de diplôme, l'AUCC et l'AUPELF sont les deux organismes habilités à établir une telle équivalence.

13.03 Règles d'intégration du nouveau conseiller dans l'échelle de salaire

L'intégration du nouveau conseiller dans l'échelle de salaire est déterminée selon les règles suivantes:

- a) le nouveau conseiller non détenteur d'un diplôme de troisième cycle ou d'un Ph. D. est intégré à l'un des vingt-et-un échelons de la catégorie I correspondant au nombre total d'années d'expérience comptabilisées selon le paragraphe 13.02;

- b) le nouveau conseiller détenteur d'un diplôme de troisième cycle ou d'un Ph. D. est intégré à l'un des vingt-et-un échelons de la catégorie I ou à l'un des vingt échelons de la catégorie II correspondant au nombre total d'années d'expérience comptabilisées selon le paragraphe 13.02.

13.04 Règles d'intégration du conseiller
en place dans l'échelle de traitement

- a) Le conseiller transmet au directeur des ressources humaines son curriculum vitae mis à jour incluant les pièces justificatives relatives à la scolarité.
- b) L'École étudie les dossiers des conseillers et fait leur intégration à l'un des vingt-et-un (21) échelons de la catégorie I correspondant au nombre total d'années d'expérience comptabilisées selon le paragraphe 13.02.
- c) Les années totales d'expérience reconnues selon le paragraphe 13.02 se calculent jusqu'au 1er juin 1980.
- d) L'École reconnaît une année d'expérience pour chaque avancement accéléré d'échelon accordé par l'École avant l'intégration.
- e) Après l'intégration, le conseiller bénéficie, s'il y a lieu, de l'avancement d'échelon qui sera accordé suite à l'évaluation faite en vertu des dispositions prévues aux paragraphes 10.01 à 10.08, évaluation qui porte sur l'année 1980-81.
- f) Le conseiller ne subira aucune baisse de traitement suite à son intégration dans l'échelle de salaire.

13.05 Règles de progression à l'intérieur des catégories

La progression à l'intérieur des catégories se fait selon les règles suivantes:

- a) l'avancement d'un échelon correspond à une année complète d'expérience;
- b) l'avancement d'échelon se fait au 1er juin de chaque année, conformément à l'article 10.

13.06 Règles de passage d'une catégorie à une autre

Le passage d'une catégorie à l'autre est soumis aux règles suivantes:

- a) après avoir franchi le dixième échelon de la catégorie I, le conseiller est éligible au passage à la catégorie II de la façon suivante et y accède sur promotion, conformément à l'article 10:
 - du dixième échelon de la catégorie I au premier échelon de la catégorie II;
 - du onzième échelon de la catégorie I au deuxième échelon de la catégorie II;
 - du douzième échelon de la catégorie I au troisième échelon de la catégorie II;
 - et ainsi de suite...
- b) après avoir franchi le cinquième échelon de la catégorie II, le conseiller est éligible au passage à la catégorie III de la façon suivante et y accède sur promotion, conformément à l'article 10:

ARTICLE 14: TRAITEMENT

14.01 Redressement

a) Période du 1er juin 1981 au 31 mai 1982

Les échelles de traitement pour la période du 1er juin 1981 au 31 mai 1982 sont celles apparaissant ci-après. Si le pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation au cours de la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981 dépassait 11.5%, les échelles de traitement 1981-82 devraient être réajustées selon la formule suivante:

$$\left\{ \frac{\text{Traitement de l'échelle 1981-82}}{1.1272\%} \right\} \times \left\{ 1 + \left[\left(\frac{\text{IPC juin 1981} - \text{IPC juin 1980}}{\text{IPC juin 1980}} \right) * X 100 \right] - [8.5\%] + 9.72\% \right\}$$

Advenant cette hypothèse, les taux des échelles de traitements du 1er juin 1982 seront recalculés en appliquant aux nouveaux taux de traitement en vigueur le 1er juin 1981 la formule de redressement, soit 6.75% prévu au premier alinéa du paragraphe 14.01 b).

* Lorsque dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

b) Période du 1er juin 1982 au 30 novembre 1982

Chaque taux de l'échelle de traitement en vigueur le 31 mai 1982 est majoré, le 1er juin 1982, d'un pourcentage dont la valeur est égale à la somme de la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'IPC (1) au cours de la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982 et de 3,5% avec garantie minimum de 5% et de 1,75% consenti à titre de protection de base contre l'accroissement des prix au cours de la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982.

De plus, chaque taux de l'échelle de traitement est également augmenté le 1er juin 1982 d'un taux annuel de \$347.00. Les échelles de traitement que l'on retrouve ci-après ont déjà été ajustées en ce sens.

c) Dispositions particulières

Les majorations des taux des échelles de traitement découlant de l'application du paragraphe 14.01 b) et le versement du montant de rétroactivité découlant de cette majoration sont effectuées dans les trois (3) mois suivant la publication de l'indice des prix à la consommation de juin 1982.

(1) La méthode de calcul est décrite à l'annexe 1 de la présente convention.

ÉCHELLE DE TRAITEMENT 1981-82

CATÉGORIE Années d'expérience pertinente	I		II		III	
	ÉCH.		ÉCH.		ÉCH.	
0	1	23,973.				
1	2	24,969.				
2	3	25,964.				
3	4	26,959.				
4	5	27,955.				
5	6	28,950.				
6	7	29,945.				
7	8	30,936.				
8	9	31,930.				
9	10	32,921.				
10	11	33,901.	1	36,146.		
11	12	34,880.	2	37,192.		
12	13	35,845.	3	38,238.		
13	14	36,803.	4	39,284.		
14	15	37,685.	5	40,329.		
15	16	38,518.	6	41,342.	1	42,713.
16	17	39,293.	7	42,339.	2	43,775.
17	18	40,008.	8	43,342.	3	44,783.
18	19	40,659.	9	44,342.	4	45,788.
19	20	41,281.	10	45,294.	5	46,799.
20	21	41,879.	11	46,199.	6	47,801.
21			12	47,080.	7	48,809.
22			13	47,925.	8	49,806.
23			14	48,740.	9	50,802.
24			15	49,518.	10	51,793.
25			16	50,258.	11	52,777.
26			17	50,964.	12	53,727.
27			18	51,627.	13	54,641.
28			19	52,245.	14	55,513.
29			20	52,821.	15	56,349.
30					16	57,192.

ÉCHELLE DE TRAITEMENT 1982 (1er juin au 30 novembre)

CATÉGORIE Années d'expérience pertinente	I		II		III	
	ÉCH.		ÉCH.		ÉCH.	
0	1	25,938.				
1	2	27,001.				
2	3	28,064.				
3	4	29,126.				
4	5	30,189.				
5	6	31,251.				
6	7	32,313.				
7	8	33,371.				
8	9	34,432.				
9	10	35,490.				
10	11	36,536.	1	38,933.		
11	12	37,581.	2	40,049.		
12	13	38,612.	3	41,166.		
13	14	39,634.	4	42,283.		
14	15	40,576.	5	43,398.		
15	16	41,465.	6	44,480.	1	45,943.
16	17	42,292.	7	45,544.	2	47,077.
17	18	43,056.	8	46,615.	3	48,153.
18	19	43,750.	9	47,682.	4	49,226.
19	20	44,414.	10	48,698.	5	50,305.
20	21	45,053.	11	49,664.	6	51,375.
21			12	50,605.	7	52,451.
22			13	51,507.	8	53,515.
23			14	52,377.	9	54,578.
24			15	53,207.	10	55,636.
25			16	53,997.	11	56,686.
26			17	54,751.	12	57,701.
27			18	55,459.	13	58,676.
28			19	56,119.	14	59,607.
29			20	56,733.	15	60,500.
30					16	61,399.

14.02 Taux minimum d'augmentation

- a) Le taux minimum d'augmentation est égal, pour chaque conseiller, à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er juin 1982 par rapport au 31 mai 1982, de l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mai 1982 correspondant à sa catégorie.

Si la majoration des taux de traitement pour la période de la convention du 1er juin 1982 au 30 novembre 1982 produit, pour un conseiller, une augmentation inférieure au taux minimum tel qu'établi à l'alinéa précédent, le taux de traitement du conseiller au 1er juin 1982 devient celui qu'il recevait le 31 mai 1982, majoré de ce taux minimum d'augmentation.

- b) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe a) a pour effet de situer un conseiller qui était hors échelle au 31 mai 1982 à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de sa catégorie, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce conseiller l'atteinte du niveau de cet échelon.
- c) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de la catégorie du conseiller et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi pour lui conformément aux paragraphes 14.02 a) ou 14.02 b), lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mai. Le paiement de ce montant forfaitaire est étalé sur chaque période de paye.

14.03 Restauration des échelles en fin de convention

a) Pour les conseillers à temps plein et à temps partiel:

Dans les trois (3) mois suivant la publication de l'indice des prix à la consommation de décembre 1982, chaque taux de traitement en vigueur est restauré, avec effet à la fin de la présente convention, de la façon suivante, en fonction du pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982:

$$\left[\frac{\text{Taux de traitement au 82/11/30}}{1,0175 \text{ (2)}} \right] \times \left[(1 + \text{pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la période du 82/07/01 au 83/12/31}) \text{ (3)} \right]$$

b) Pour les conseillers hors échelle:

- 1) À la fin de la convention, un conseiller dont le taux de traitement est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitement applicable à sa catégorie verra son taux de traitement restauré d'un taux égal à la moitié du pourcentage applicable à l'échelon maximum de l'échelle de sa catégorie tel qu'établi au paragraphe 14.03 a).

(2) Le 1,0175 représente 1 + la protection de base au 1er juin 1982.

(3) La méthode de calcul de l'accroissement de l'IPC pour six (6) mois est décrite à l'annexe 2 de la présente convention.

- 2) Si cette restauration a pour effet de situer le conseiller qui était hors échelle au cours de la dernière période de la convention à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de sa catégorie, cette restauration est portée au pourcentage nécessaire pour permettre l'atteinte du niveau de cet échelon.
- 3) La différence entre, d'une part, le pourcentage de restauration de l'échelon maximum de l'échelle de la catégorie du conseiller et, d'autre part, le taux de restauration établi pour lui conformément aux paragraphes 14.03 b) 1) ou 14.03 b) 2), lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement avant restauration et accordé pour la première période de la convention subséquente.

Ce montant forfaitaire est réparti et versé sur chaque période de paie pour la période en cause.

14.04 Protection du revenu (conseillers au maximum de chacune des catégories et hors échelle seulement)

a) Pour les conseillers à temps plein:

Dans les trois (3) mois qui suivent la fin de chaque période de la convention, soit celle du 1er juin 1981 au 31 mai 1982 et celle du 1er juin 1982 au 30 novembre 1982, un montant forfaitaire, destiné à compenser l'érosion de son pouvoir d'achat qui pourrait être survenue au cours de cette période, malgré la protection de base intégrée à son taux de traitement, est accordé à tout conseiller à temps plein qui répond aux conditions suivantes:

- avoir été, au début de la période de référence, soit le 1er juin 1981 ou le 1er juin 1982, au maximum de l'échelle de traitement applicable à sa catégorie, à condition toutefois qu'il n'ait pas atteint ce maximum le jour même du début de cette période de référence;

- être toujours à l'emploi de l'ÉNAP à la fin de la période de référence;
- être toujours, à la fin de la même période de référence, situé au maximum de la même échelle de traitement qu'au début de la période et de ne pas avoir bénéficié d'un congé sans traitement coïncidant en totalité avec la période de référence.

Le montant forfaitaire à verser est égal au résultat de l'opération suivante:

- 1) Pour la période du 1er juin 1981 au 31 mai 1982, le traitement de base (TB) de chaque conseiller au 1er juin 1981 est divisé par la somme de un et du pourcentage d'augmentation consenti à titre de protection de base (PB) à cette même date, soit 3.5%, additionné, s'il en est, de tout pourcentage supplémentaire ajouté à la protection de base, puis est ensuite multiplié par la différence entre la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles (MVM) ⁽⁴⁾ de l'IPC au cours de la période de référence et le pourcentage d'augmentation consenti à titre de protection de base (PB) au début de la même période additionné, s'il en est, de tout pourcentage supplémentaire ajouté à la protection de base, et ce, selon la formule suivante:

$$\left[\frac{\text{PB}}{1 + (\text{PB} + \text{Tout pourcentage supplémentaire, s'il en est, consenti en début de période})} \right] \times \left[\text{MVM} - (\text{PB} + \text{Tout pourcentage supplémentaire, s'il en est, consenti en début de période}) \right]$$

(4) On trouvera à l'annexe 3 de la présente convention la formule de calcul de la moyenne des variations mensuelles pour une période de douze (12) mois.

2) Pour la période du 1er juin 1982 au 30 novembre 1982, on procède à une opération identique à celle décrite au paragraphe 14.04 a) 1), avec les trois modifications suivantes:

a) aux fins de l'application de la formule de calcul, le pourcentage supplémentaire consenti en début de période est égal au pourcentage obtenu en divisant le montant additionnel d'augmentation découlant de l'application du deuxième alinéa du paragraphe 14.01 b), par le taux de traitement applicable le 31 mai 1982;

b) la moyenne des variations mensuelles (MVM) de l'IPC est établie sur une base de six (6) mois ⁽⁵⁾;

c) le produit de l'opération est divisé par deux (2) compte tenu du fait que l'on a utilisé dans l'opération un traitement établi sur une base annuelle et que la période couverte est de six (6) mois.

b) Pour les conseillers à temps partiel

Dans les trois (3) mois qui suivent la fin de chaque période de la convention, soit celle du 1er juin 1981 au 31 mai 1982 et celle du 1er juin 1982 au 30 novembre 1982, un montant forfaitaire, destiné à compenser l'érosion de son pouvoir d'achat qui pourrait être survenue au cours de cette période, malgré la protection de base intégrée à son taux de traitement, est accordé à tout conseiller à temps partiel qui répond aux conditions suivantes:

(5) On trouvera à l'annexe 4 de la présente convention la formule de calcul de la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles pour une période de six (6) mois.

- avoir occupé un emploi au maximum de l'échelle au début de la période de référence, soit le 1er juin 1981 ou le 1er juin 1982, à la condition toutefois qu'il n'ait pas bénéficié d'un avancement d'échelon le jour même du début de cette période de référence;
- être toujours à l'emploi de l'ÉNAP à la fin de la période de référence;
- être toujours, à la fin de la même période de référence, au même échelon de la même échelle de traitement qu'au début de la période.

Le montant forfaitaire est calculé de la même manière que pour le conseiller à temps complet, mais doit être ajusté en proportion du temps travaillé par rapport à un conseiller à temps complet de la même catégorie d'emploi.

c) Pour les conseillers hors échelle:

Aux fins du présent paragraphe, un conseiller dont le taux de traitement est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitement applicable à sa catégorie est considéré comme étant rémunéré sur la base du maximum de cette échelle de traitement et le montant forfaitaire à lui être versé pour compenser l'érosion de son pouvoir est calculé sur cette base.

14.05 **Charge d'enseignement supplémentaire**

Toute charge d'enseignement au delà de quatre-vingt (80) jours de dispensation par année est rémunérée à la fin de l'année financière au montant de \$235.00 par jour de dispensation pour l'année 1981/82 et de \$250.00 par jour de dispensation du 1er juin 1982 au 30 novembre 1982.

14.06 **Rétroactivité**

L'échelle de traitement 1981/82 et la rémunération d'une charge d'enseignement supplémentaire 1981/82 s'appliquent à compter du 1er juin 1981.

14.07 **Forfaitaire**

a) Le conseiller en place le 31 mai 1980 recevra un montant forfaitaire calculé au prorata du temps travaillé et égal au résultat de l'opération suivante:

. le traitement du conseiller au 31 mai 1979 multiplié par .01054.

b) Le conseiller en place le 31 mai 1981 recevra un montant forfaitaire calculé au prorata du temps travaillé et égal au résultat de l'opération suivante:

. le traitement du conseiller au 1er juin 1980 multiplié par .0735.

c) Le conseiller en place lors de la signature de la présente convention recevra un montant forfaitaire de \$750.00.

d) Le conseiller intégré le 1er juin 1981 dans les nouvelles échelles de traitement en vertu du paragraphe 13.04 qui reçoit une augmentation inférieure à 4% suite au résultat de l'intégration reçoit un montant forfaitaire égal au résultat de l'opération suivante:

$$\left[\left(\text{Traitement du conseiller au 31 mai 1981} \times .04 \right) - \left(\text{Traitement du conseiller intégré dans les nouvelles échelles - traitement du conseiller au 31 mai 1981} \right) \right]$$

Le paiement de ce montant forfaitaire est étalé sur chaque période de paie de l'année 1981/82.

**ARTICLE 15: RÉGIME DE PERFECTIONNEMENT,
CONGÉS SABBATIQUES ET
ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL**

RÉGIME DE PERFECTIONNEMENT

- 15.01 Tout conseiller peut demander un congé de perfectionnement rémunéré dans le but de poursuivre des études conduisant généralement à l'obtention d'un diplôme de troisième (3e) cycle.
- 15.02 Le Comité exécutif accorde les bourses de perfectionnement après avoir pris connaissance du budget de perfectionnement déterminé par le Conseil d'administration.
- 15.03 Compte tenu du paragraphe 15.13, le conseiller qui remplit les conditions suivantes est admissible à un congé de perfectionnement:
- a) doit avoir été au service de l'École au moins deux (2) années complètes;
 - b) doit présenter une demande, par écrit, au directeur des ressources humaines, indiquant l'objectif de ce perfectionnement et les avantages qui en découleront pour l'École; il fournit également la description de son programme d'études et l'attestation de sa demande d'inscription à une université;
 - c) doit fournir l'attestation qu'il a fait une demande de bourse à au moins deux (2) organismes;
 - d) doit avoir obtenu un avis favorable de l'assemblée des conseillers et de la Commission des études, au plus tard le 1er février.
- 15.04 Le conseiller ne peut être en congé de perfectionnement pour plus de deux (2) années consécutives.

- 15.05 Le conseiller qui bénéficie d'un congé de perfectionnement s'engage à demeurer au service de l'École le double du temps passé en perfectionnement. En cas de démission, il devra rembourser les sommes reçues de l'École à l'occasion de ce congé au prorata du temps d'engagement non effectué après la fin de son congé.

CONGÉS SABBATIQUES

- 15.06 Dans le but de continuer à promouvoir l'excellence, l'École accorde à ses conseillers une année sabbatique dans un milieu universitaire de qualité, un centre de recherche reconnu ou une administration publique pour y poursuivre un travail de recherche, rédiger un ouvrage scientifique ou acquérir une expérience pratique en rapport avec ses préoccupations de conseiller et comportant une part importante de recherche et de réflexion.
- 15.07 Le Conseil d'administration peut accorder un congé sabbatique au conseiller qui en fait la demande au directeur des ressources humaines et qui a rempli les conditions prévues aux paragraphes 15.08 et 15.09.
- 15.08 Compte tenu du paragraphe 15.13, le conseiller qui remplit les conditions suivantes est admissible à un congé sabbatique:
- a) avoir six (6) années consécutives d'expérience à titre de conseiller ou de tâches administratives à l'École. Tout congé de perfectionnement ou sabbatique interrompt la comptabilisation des années consécutives et le délai de six (6) ans commence à courir à compter du retour du conseiller de son congé. Dans le cas de congé sans traitement ou de maladie de plus de six (6) mois, la période d'admissibilité n'est pas interrompue mais est allongée de la durée du congé; dans le cas de détachement, la comptabilisation des années consécutives n'est pas interrompue;

- b) être classé dans la catégorie II ou III;
 - c) avoir fait une demande de bourse, de subvention ou tout autre forme de rémunération à un organisme à l'extérieur de l'École.
- 15.09 Le conseiller doit adresser, par écrit, au directeur des ressources humaines sa demande de congé sabbatique avant le premier novembre précédant le début prévu de l'année sabbatique demandée. Cette demande ouvre le dossier qui doit contenir en outre:
- a) la description du programme d'activités que le conseiller se propose d'accomplir;
 - b) la présentation des implications pécuniaires du projet pour l'École et leurs justifications;
 - c) l'accord de l'organisme qui accueillera le conseiller durant son année sabbatique;
 - d) les avis favorables du directeur du perfectionnement et de l'assemblée des conseillers.
- 15.10 Le congé sabbatique a une durée maximale de douze (12) mois, dont un (1) mois de vacances, et il est généralement pris à l'extérieur de l'École.
- 15.11 Le conseiller qui bénéficie d'un congé sabbatique s'engage à demeurer au service de l'École l'équivalent du temps passé en congé. En cas de démission, il devra rembourser les sommes reçues de l'École à l'occasion de ce congé au prorata du temps d'engagement non effectué après la fin de son congé. Si au terme de son congé sabbatique le conseiller poursuit sa carrière dans le secteur public, parapublic ou péripublic, il ne sera tenu à aucun remboursement.

DISPOSITIONS COMMUNES AU RÉGIME DE PERFECTIONNEMENT
ET AUX CONGÉS SABBATIQUES

- 15.12 A chaque année, l'École prépare un projet portant sur la politique et les priorités globales de l'École relatives au régime de perfectionnement et aux congés sabbatiques pour l'année subséquente.
- 15.13 Le Conseil d'administration devra pouvoir accorder à des conseillers au moins deux (2) congés par année, soit en perfectionnement, soit en sabbatique, durant la durée de la présente convention.
- 15.14 a) Le conseiller en congé de perfectionnement ou sabbatique reçoit quatre-vingt pour cent (80%) de son traitement pendant la durée du congé.
- b) Cependant, le conseiller qui demande un congé sabbatique d'une durée de six (6) mois reçoit pendant ce congé quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son traitement. Le congé doit alors débiter au plus tard, ou le 1er juillet, ou le 1er février. Ce congé est réputé, aux fins du paragraphe 15.08 a), avoir une durée de douze (12) mois.
- c) Si le conseiller obtient en revenu d'appoint une ou des bourse(s), traitement(s) ou subvention(s) extérieur(s), ce revenu d'appoint sert d'abord à combler la différence entre quatre-vingt pour cent (80%) ou quatre-vingt-dix pour cent (90%), selon le cas, et cent pour cent (100%) de son traitement.
- d) Cependant, le conseiller en congé sabbatique à l'extérieur du Canada pour six (6) mois et plus peut garder jusqu'à concurrence de cent vingt pour cent (120%) de son traitement, tout revenu d'appoint obtenu à l'occasion de son congé.

- e) De la même façon, le conseiller qui poursuit son congé de perfectionnement à l'extérieur du Canada peut garder jusqu'à concurrence de cent vingt pour cent (120%) de son traitement, tout revenu d'appoint obtenu à l'occasion de son congé.
 - f) Dans chaque cas, une somme égale à l'excédent de cent pour cent (100%) ou de cent vingt pour cent (120%), selon le cas, est retenue par l'École sur le traitement à verser.
- 15.15
- a) Sur présentation de pièces justificatives, l'École rembourse la totalité des frais de scolarité dans une institution reconnue et acceptée avec le projet du conseiller, à la condition que ces études conduisent à un diplôme ou à une attestation d'études.
 - b) L'École rembourse aussi au conseiller, sur présentation de pièces justificatives originales pour lui-même, son conjoint et ses enfants de moins de dix-huit (18) ans, la totalité des frais de déplacement, une fois aller-retour, au lieu principal du congé où le conseiller passera au moins six (6) mois.
 - c) Ces frais de scolarité et de déplacement ne doivent pas avoir été identifiés dans une bourse reçue par le conseiller.
 - d) Sur présentation de pièces justificatives et jusqu'à concurrence de mille (\$1 000) dollars par congé, l'École rembourse au conseiller des frais connexes comme les frais de séjour, de déplacement, de matériel didactique, de déménagement, d'entreposage, etc.
 - e) Lorsque le conseiller est autorisé aux fins de son congé sabbatique à séjourner en un second lieu principal pour une durée minimum de quatre (4) mois, l'École rembourse en plus les frais du second aller-retour pour le conseiller.

- f) Les frais de déplacement hors du Québec sont remboursés jusqu'à concurrence de la valeur du billet d'avion, classe économique, pour effectuer un tel déplacement. Les frais encourus au Québec sont remboursés au taux fixe ou au kilomètre, selon les tarifs en vigueur à l'École au moment du déplacement.
- 15.16 Le conseiller en congé de perfectionnement ou en congé sabbatique doit:
- a) se consacrer en exclusivité à son programme d'activités;
 - b) n'accepter aucune rémunération extérieure autre que celles identifiées dans sa demande de congé. Le conseiller en congé sabbatique pourra exceptionnellement accepter des honoraires pour des activités occasionnelles telles que conférences, séminaires, etc. Il devra en aviser l'École;
 - c) transmettre, par écrit, au directeur du perfectionnement un rapport de ses activités à la fin de chaque année du congé.
- 15.17 Le conseiller conserve durant son congé de perfectionnement ou sabbatique tous les droits attachés à son statut, tel que défini dans la présente convention. L'exercice de ces droits est toutefois suspendu pendant la période de son congé, à l'exception des assurances collectives, de la caisse de retraite et de sa progression dans le plan de carrière. L'École continue de contribuer sa part d'employeur aux différents régimes.
- 15.18 Le bénéficiaire d'une année sabbatique ou d'un congé de perfectionnement est libéré de tout remboursement dans le cas de mise à pied, selon les dispositions du paragraphe 12.08, de décès ou d'invalidité permanente le rendant incapable de satisfaire à ses obligations.

ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

- 15.19 L'École reconnaît l'importance d'assurer le développement professionnel du conseiller et s'engage à prendre les moyens nécessaires pour ce faire. À cet égard, au moment de la détermination de la charge de travail ou de sa révision, le conseiller identifie les activités auxquelles il voudrait participer.
- 15.20 Ainsi tout conseiller, autorisé à cet effet par son supérieur immédiat, qui suit des cours ou sessions reconnus comme relevant de sa discipline ou comme étant de nature pédagogique verra ses frais de scolarité payés par l'École. Les frais de déplacement reliés à ces cours ou sessions pourront être remboursés si les disponibilités budgétaires de l'École le permettent et le seront conformément à la politique de déplacement en vigueur à l'École.
- 15.21 Ainsi tout conseiller, autorisé à cet effet par son supérieur immédiat, qui participe à un congrès ou colloque verra ses frais d'inscription payés par l'École ainsi que les autres frais, conformément à la politique de déplacement en vigueur à l'École.
- 15.22 De plus tout conseiller, autorisé à cet effet par son supérieur immédiat, peut participer à toute autre forme d'activité de développement professionnel pourvu que cette activité soit reliée à ses fonctions de conseiller.

ARTICLE 16: CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 16.01 Dans les cas non prévus aux autres articles de cette convention, le conseiller qui désire obtenir un congé sans traitement doit adresser une demande écrite au directeur du perfectionnement en exposant les motifs de sa demande.
- 16.02 Pour les fins du présent article, seul le Comité exécutif de l'École peut autoriser ou renouveler un congé sans traitement. Exceptionnellement, ce congé pourrait être à temps partiel. Le directeur des ressources humaines transmet au conseiller la décision du Comité exécutif au plus tard deux (2) mois après la formulation de la demande.
- 16.03 La durée du congé sans traitement n'excède pas une période de deux (2) ans, renouvelable une (1) seule fois, consécutive au non.
- 16.04 Toute demande de renouvellement d'un congé sans traitement doit être formulée à l'École au moins six (6) mois avant l'expiration de ce congé, s'il est d'une durée d'un (1) an ou plus, ou trois (3) mois avant l'expiration de ce congé, s'il est d'une durée de six (6) mois ou plus sans dépasser un (1) an, et au moins un (1) mois avant l'expiration de ce congé, s'il est d'une durée de moins de six (6) mois.
- 16.05 Si le conseiller utilise sans autorisation du Comité exécutif le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou s'il ne respecte pas son engagement de revenir au travail à l'échéance de ce congé, il est réputé avoir remis sa démission à la date prévue de son retour.
- 16.06 Le conseiller en congé sans traitement conserve, pour la période de ce congé, tous les droits attachés à son statut de conseiller, tel que défini dans la présente convention. Cependant, l'exercice de ces droits est suspendu pendant la période du congé, à l'exception des assurances collectives et du régime de retraite, si le conseiller en assume la totalité des coûts.

16.07 Le conseiller, à son retour, progresse dans le plan de carrière selon la durée de son congé, en autant que l'expérience acquise au cours de son congé sans traitement soit pertinente à la fonction du conseiller et considérée telle au moment de la demande du congé.

17.02 Le conseiller, candidat à une commission scolaire, à un conseil municipal, à un conseil d'administration d'un établissement du réseau des services sociaux, peut obtenir un congé sans traitement maximal pendant quatre (4) mois consécutifs. Le conseiller a le droit de prendre, à l'expiration de ces quatre (4) mois, les jours de vacances accumulés.

17.03 Le conseiller élu à une commission provinciale ou fédérale, obtient un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat. Le conseiller élu à une commission municipale obtient un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat si cette fonction civile implique un mandat à temps complet. Durant son congé, le conseiller conserve tous les droits attachés à son statut de conseiller, tel que défini dans la présente convention. 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 conseiller en acquiesce la totalité des coûts et de sa progression dans le plan de carrière.

17.04 Le conseiller qui desire participer à l'organisation d'une campagne électorale peut, après entente avec le directeur du perfectionnement, utiliser ses jours de vacances accumulés ou bénéficier d'un congé sans traitement.

ARTICLE 17: ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC

- 17.01 Le conseiller, candidat à une élection provinciale, fédérale ou municipale, obtient un congé sans traitement pour la durée prévue à la loi électorale provinciale ou fédérale ou à la loi concernant les élections dans certaines municipalités.
- 17.02 Le conseiller, candidat à une commission scolaire, à un conseil municipal, à un conseil d'administration d'un établissement du réseau des Affaires sociales, peut obtenir un congé sans traitement n'excédant pas quarante (40) jours ouvrables. Il est loisible au conseiller de prendre, à l'intérieur de ces quarante (40) jours, ses jours de vacances accumulés.
- 17.03 Le conseiller, élu à une élection provinciale ou fédérale, obtient un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat. Le conseiller, élu à une élection municipale obtient un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat si cette fonction civique requiert une occupation à temps complet. Durant son congé, le conseiller conserve tous les droits attachés à son statut de conseiller, tel que défini dans la présente convention. 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 conseiller en assume la totalité des coûts, et de sa progression dans le plan de carrière.
- 17.04 Le conseiller qui désire participer à l'organisation d'une campagne électorale peut, après entente avec le directeur du perfectionnement, utiliser ses jours de vacances accumulés ou bénéficier d'un congé sans traitement.

ARTICLE 18: DÉTACHEMENT

- 18.01 L'École peut, à la demande d'un conseiller ou avec son accord, le mettre à la disposition d'un organisme public ou privé, à temps plein ou partiel, pour une durée maximum de deux (2) ans, renouvelable exceptionnellement une (1) seule fois, consécutive ou non.
- 18.02 De tels détachements ne sont autorisés que si le travail du conseiller pour l'organisme bénéficiaire s'inscrit dans le cadre des missions de l'École et constitue une expérience jugée pertinente par l'École et enrichissante pour le conseiller ou favorise chez lui une nouvelle compétence, une mise à jour de ses connaissances ou une réorientation de sa carrière.
- 18.03 Le conseiller en détachement conserve son statut de conseiller à l'École; il continue de recevoir sa rémunération de l'École et conserve tous les droits attachés à son statut de conseiller.
- 18.04 Chaque année de détachement compte comme année de service à l'École et le travail fait par le conseiller 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 conseiller.

ARTICLE 19: VACANCES

19.01 Sous réserve des autres dispositions de cet article, le conseiller a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 1er juin, chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée de la façon suivante:

- a) le conseiller ayant complété moins d'un (1) an de service au 1er juin a droit à deux (2) jours pour chaque mois travaillé à l'École depuis la date de son embauchage jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables;
- b) le conseiller ayant complété un (1) an ou plus de service au 1er juin a droit à un (1) mois de calendrier.

19.02 Dans le cas d'un conseiller qui a moins d'un (1) an de service, le mois où il a été engagé sera calculé ayant été travaillé au complet. Ce principe de calcul s'applique aussi dans le cas des conseillers qui quittent l'École.

19.03 Le conseiller reçoit, avant son départ pour vacances, le traitement auquel il a droit pour la période des vacances prévues au présent article, à la condition qu'il en ait donné avis à son supérieur immédiat au moins un (1) mois à l'avance.

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

19.05 La période de temps comprise entre le quinze juin et la Fête du travail est considérée comme la période normale pour prendre des vacances annuelles; cependant, après approbation du directeur du perfectionnement, un conseiller peut prendre ses vacances annuelles en tout ou en partie en dehors de cette période.

- 19.06 Les vacances annuelles doivent se prendre normalement au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Sur demande, le directeur du perfectionnement peut autoriser le report de la totalité ou d'une partie des vacances.

ARTICLE 20: TRAITEMENT EN MALADIE

- 20.01 Le conseiller absent en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'une protection de son revenu jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue à son régime d'assurance-salaire.
- 20.02 Le conseiller absent en raison de maladie ou d'accident doit, dès que possible, informer son supérieur immédiat.
- 20.03 L'École se réserve le droit d'exiger un certificat médical pour toute absence pour cause de maladie ou d'accident de plus de trois (3) jours.

ARTICLE 21: CONGÉ PARENTAL

CONGÉ DE MATERNITÉ

- 21.01 Le conseiller enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée maximum de vingt (20) semaines, qui sous réserve du paragraphe 21.06, doivent être consécutives.
- 21.02 Pour obtenir un congé de maternité, le conseiller doit donner un préavis écrit à cet effet à l'École au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.
- 21.03 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient au conseiller concerné et comprend le jour de l'accouchement.
- 21.04 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si le conseiller revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, il produit, sur demande de l'École, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 21.05 a) Si la naissance a lieu après la date prévue, le conseiller a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf s'il dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- b) Le conseiller peut, en outre, bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige, sur présentation d'une attestation médicale à cet effet.

- 21.06 Le conseiller qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Le conseiller peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Dans un tel cas, le conseiller pourra, après en avoir informé son supérieur immédiat, revenir au travail avant la fin de son congé ou, après entente avec son supérieur immédiat, prendre des vacances accumulées auxquelles il a droit.
- 21.07 Le conseiller qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

INDEMNITÉ POUR CONGÉ DE MATERNITÉ

- 21.08 Le conseiller qui a accumulé vingt (20) semaines de service à l'École avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclaré admissible à de telles prestations a droit de recevoir durant son congé de maternité:
- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire régulier de base, tel qu'établi à la date du début de son congé de maternité;
 - b) pour chacune des semaines où le conseiller reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son salaire hebdomadaire régulier de base, tel qu'établi à la date du début de son congé de maternité, et la prestation d'assurance-chômage qu'il reçoit ou pourrait recevoir;

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe 21.08 b), une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire régulier de base, tel qu'établi à la date du début de son congé de maternité et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

21.09 Le conseiller exclu du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclaré inadmissible est également exclu du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

- a) le conseiller à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service à l'École avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire régulier de base et ce, durant dix (10) semaines, s'il n'est pas admissible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux motifs suivants:
 - . il n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
 - . il n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage;
- b) le conseiller à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service à l'École avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95% de son salaire hebdomadaire régulier de base moyen des cinq (5) derniers mois et ce, durant dix (10) semaines, s'il n'est pas admissible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des trois motifs suivants:
 - . il n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou

- . il a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
 - . il a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence;
- c) si le conseiller à temps partiel est exonéré des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93%.
- 21.10 L'allocation du congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon les paragraphes 21.08 et 21.09.
- 21.11 Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle le conseiller est rémunéré. Durant les extensions prévues au paragraphe 21.05, le conseiller ne reçoit ni indemnité, ni traitement.
- 21.12 L'École ne rembourse pas au conseiller les sommes qui pourraient être exigées de lui par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage.
- 21.13 Les indemnités prévues aux paragraphes 21.08 et 21.09 sont admissibles au conseiller qui en remplit les conditions et ce, à compter de la date de la signature de la présente convention.

DÉPLACEMENT TEMPORAIRE

- 21.14 Sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail du poste du conseiller comportent des dangers physiques, ou risques de maladie infectieuse pour lui ou pour l'enfant à naître, le conseiller peut demander d'être déplacé temporairement à un autre poste jusqu'au début de son congé de maternité .
- 21.15 Le conseiller ainsi déplacé à un autre poste conserve les droits et privilèges attachés à son poste antérieur.
- 21.16 Si l'École n'effectue pas le déplacement temporaire, le conseiller a droit à une absence qui débute immédiatement; à moins qu'un déplacement temporaire ne survienne par la suite et y mette fin, cette absence se termine au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur.

ABSENCE POUR GROSSESSE

- 21.17 Sur présentation d'un certificat médical, le conseiller a également droit à une absence:
- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'École; cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
 - b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

21.18 Durant les absences prévues au paragraphe 21.17, le conseiller a droit aux dispositions des paragraphes relatifs respectivement au traitement en maladie et aux régimes d'assurances.

CONGÉ DE NAISSANCE ET D'ADOPTION

21.19 Le conseiller dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximum de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

21.20 Le conseiller qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du paragraphe 21.21 a droit à un congé payé d'une durée maximum de deux (2) jours ouvrables, pourvu que son conjoint ne bénéficie pas d'un tel congé.

CONGÉ D'ADOPTION

21.21 Le conseiller qui a accumulé vingt (20) semaines de service à l'École et qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximum de dix (10) semaines consécutives durant lesquelles il reçoit une indemnité équivalente à son salaire régulier hebdomadaire de base, tel qu'établi au début de son congé d'adoption. Il n'a pas droit à un tel congé si son conjoint bénéficie d'un tel congé. Ce congé doit débiter après la date de la prise en charge de l'enfant, mais avant le vingtième (20e) jour ouvrable suivant la journée de l'adoption.

AVANTAGES CONSENTIS

21.22 Pour la durée du congé de maternité prévu au paragraphe 21.01, les absences prévues au paragraphe 21.17 et le congé d'adoption prévu au paragraphe 21.21, le conseiller bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-salaire: le conseiller versant sa contribution prévue au régime;
- assurance-vie: le conseiller versant sa contribution prévue au régime;
- assurance-maladie: le conseiller versant sa contribution prévue au régime;
- accumulation de vacances;
- accumulation de jours de maladie.

21.23 Le conseiller 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 de ce congé, il avise, par écrit, son supérieur immédiat de la date du report.

RETOUR AU TRAVAIL

21.24 Le conseiller ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'une absence pour grossesse doit reprendre son travail lors de l'échéance de son congé de maternité ou de son absence pour grossesse.

- 21.25 Le conseiller doit alors produire un certificat médical attestant qu'il est apte à reprendre son travail. Le conseiller qui ne reprend pas son travail lors de l'échéance de son congé de maternité ou de son absence pour grossesse est réputé avoir remis sa démission à l'échéance de son congé de maternité ou de son absence pour grossesse.
- 21.26 Le conseiller ayant bénéficié d'un congé d'adoption doit reprendre son travail lors de l'échéance de son congé d'adoption. Le conseiller qui ne reprend pas son travail lors de l'échéance de son congé d'adoption est réputé avoir remis sa démission à l'échéance de son congé d'adoption.
- 21.27 L'École réintègre le conseiller dans le poste qu'il occupait avant son départ. Si le poste du conseiller n'existe plus à son retour, l'École lui reconnaît les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de l'abolition du poste s'il avait alors été au travail.

CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 21.28 Le conseiller qui désire obtenir un congé sans traitement lors de l'échéance de son congé de maternité a droit à un congé sans traitement d'une durée maximum de douze (12) mois à la condition qu'il avise l'École, par écrit, au moins trente (30) jours ouvrables avant le début de son congé sans traitement.
- 21.29 Si le conseiller à temps complet utilise le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou s'il ne revient pas au travail à l'échéance de ce congé, il est réputé avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début du congé.
- 21.30 A la fin du congé sans traitement obtenu selon les dispositions du paragraphe 21.28, l'École réintègre le conseiller dans un poste équivalent à celui qu'il occupait antérieurement.

ARTICLE 22: RÉGIMES D'ASSURANCE

22.01 Tout conseiller est tenu de participer aux régimes d'assurances de l'École. L'École s'engage à maintenir les régimes d'assurances (vie, salaire, maladie) en vigueur au moment de la signature de la convention et à payer 50% des coûts de ces régimes.

22.02 a) L'École s'engage à maintenir le comité réseau des assurances collectives et la représentation de l'Association au sein de ce comité.

b) Sous réserve de l'accord des autres syndicats et corporations participants, le comité réseau des assurances collectives est formé:

- d'un représentant de chaque corporation instituée par la Loi de l'Université du Québec 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 de sous-contractants;
- d'un représentant désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes d'assurances stipulés au paragraphe 22.01;
- d'un représentant désigné par l'ensemble des employés non syndiqués de chaque corporation et/ou d'un représentant du personnel-cadre de l'École;
- d'un représentant de la corporation de l'Université du Québec qui agit à titre de secrétaire du comité.

- 22.03 Le mandat de ce comité est d'examiner les régimes en vigueur et de faire des recommandations quant à leur application et à leur contenu.
- 22.04 Le comité réseau des 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'adjoit un actuaire-conseil et/ou toute autre personne-ressource de son choix dont les services pourraient être requis.
- 22.05 Chaque corporation assume, quant à sa représentation et à celle de ses employés, les coûts de fonctionnement du comité réseau des assurances et de tout groupe technique ou comité de travail créé en vertu du paragraphe 22.04. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes identifiées en 22.04 ainsi que le traitement ou le salaire et les frais de déplacement et de séjour de représentants identifiés en 22.02 b).

ARTICLE 23: RÉGIME DE RETRAITE

23.01 Tout conseiller participe au régime de retraite de l'Université du Québec selon les dispositions réglementaires du régime.

23.02 Nonobstant les dispositions indiquées en 23.01, le conseiller qui participe au régime de retraite des enseignants ou à celui des fonctionnaires continue de participer à l'un ou l'autre de ces régimes.

ARTICLE 24: DIVERS

STATIONNEMENT

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

LOCAL

24.02 Chaque conseiller a droit à un local fermé dûment équipé et de dimension raisonnable.

CONGÉS SOCIAUX

24.03 Le conseiller a droit à des congés sociaux à l'occasion d'événements touchant sa famille tels que décès, mariage, baptême, déménagement ou pour remplir un devoir civique. Le conseiller convient avec son supérieur immédiat de la durée requise de ces congés.

ARTICLE 25: DOSSIER DU CONSEILLER

- 25.01 Le dossier du conseiller comprend exclusivement et le cas échéant:
- . le curriculum vitae du conseiller;
 - . les pièces relatives à sa progression dans le plan de carrière;
 - . les pièces relatives à ses avantages sociaux;
 - . la charge de travail convenue annuellement et les rapports d'évaluation correspondants;
 - . s'il y a lieu, les opinions et recommandations dûment signées, émises sur des sujets spécifiques et formulées aux fins de l'évaluation pour les décisions prises suivant cette convention.
- 25.02 Le dossier du conseiller ne peut comprendre l'évaluation de l'enseignement faite par les individus participants ou par les organisations clientes, à moins que le conseiller impliqué le demande ou y consente expressément par écrit.
- 25.03 Le directeur des ressources humaines informe le conseiller de toute pièce versée à son dossier. À la demande du conseiller, ce dernier peut prendre connaissance des pièces versées à son dossier en présence du directeur des ressources humaines ou d'une personne dûment autorisée.
- 25.04 Le dossier du conseiller est confidentiel; il est conservé à la direction des ressources humaines.

**ARTICLE 26: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES PLAINTES,
DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

26.01 Un conseiller, ayant matière à se plaindre de toute question, problème ou litige relatifs aux conditions de travail, peut, s'il le juge opportun, faire appel à un comité composé de deux (2) représentants nommés par l'École et de deux (2) représentants nommés par l'Association. Ce comité a pour mandat d'étudier, de discuter et de proposer, s'il y a lieu, des solutions à la question, au problème ou au litige soumis. Il doit agir avec diligence.

26.02 Ce comité peut aussi traiter de toute autre question dont il est saisi.

26.03 Rien dans le présent article ne doit être considéré comme ayant pour effet d'empêcher un conseiller de discuter de quelque question que ce soit avec ses supérieurs, non plus que de discuter avec eux dans le but d'éviter ou de régler un grief possible ou naissant.

26.04 Un grief est une mésentente entre l'École et l'Association ou un conseiller relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

IÈRE ÉTAPE

26.05 Si le conseiller est insatisfait suite à l'utilisation du mécanisme prévu au paragraphe 26.01 et s'il se croit lésé par suite de l'application ou de l'interprétation de la présente convention, le conseiller peut, seul ou avec la collaboration de l'Association, présenter son grief, par écrit, au directeur des ressources humaines. Le grief doit être déposé dans les quarante-cinq (45) jours de la connaissance du fait qui donne lieu au grief et au plus tard dans les cent (100) jours de son occurrence.

- 26.06 Dans les quatorze (14) jours de la réception du grief, le directeur des ressources humaines répond, par écrit, au conseiller concerné avec copie à l'Association.

2IÈME ÉTAPE

- 26.07 À défaut du règlement du grief, le conseiller peut, seul ou avec la collaboration de l'Association, dans les dix (10) jours de l'expiration du délai prévu au paragraphe 26.06, soumettre le grief au comité de griefs.
- 26.08 Le comité de griefs est composé de deux (2) représentants nommés par l'Association et de deux (2) représentants nommés par l'École.
- 26.09 L'École doit, dans les quatorze (14) jours suivant la réunion du comité de griefs, rendre sa décision, par écrit, au conseiller concerné avec copie à l'Association.

ARBITRAGE

- 26.10 À défaut du règlement du grief, le conseiller peut, seul ou avec la collaboration de l'Association, dans les trente (30) jours de l'expiration du délai prévu au paragraphe 26.09, soumettre le grief à un arbitre désigné par les parties.
- 26.11 Le grief patronal est soumis directement à l'arbitrage.
- 26.12 À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre dans un délai de dix (10) jours, le grief est soumis à un arbitre désigné par le ministre du travail et de la main-d'oeuvre.
- 26.13 Dans les cas de congédiement, si l'une des parties le désire, elle peut nommer un assesseur à l'arbitre. Dans les autres cas, les parties peuvent de consentement nommer des assesseurs à l'arbitre.

- 26.14 Le mandat de l'arbitre est limité par les dispositions de la présente convention et il ne peut, en aucun cas, rendre une décision qui ajoute, supprime ou modifie quoi que ce soit à la présente convention.
- 26.15 Dans tous les cas de congédiement pour juste cause ou négligence professionnelle grave, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou rescinder la décision. Il a l'autorité pour déterminer la compensation et rétablir le conseiller dans ses droits et/ou autres avantages conventionnels selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision. Dans le cas où l'arbitre juge à propos d'accorder une indemnité au conseiller, il doit tenir compte de tout salaire que le conseiller a reçu dans l'intervalle.
- 26.16 La décision de l'arbitre est finale, sans appel et lie les parties.
- 26.17 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de chacune des parties à part égale.
- 26.18 Chacune des étapes de la procédure de règlement des plaintes, de griefs et d'arbitrage doit être épuisée avant de passer à la suivante, sauf du consentement des parties.
- 26.19 Tous les délais prévus au présent article sont des jours de calendrier. Ils sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre l'École et l'Association.
- 26.20 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas la nullité. Le plaignant peut amender son grief en autant qu'un tel amendement n'en modifie pas la nature.

ANNEXE 1

Le pourcentage d'accroissement des prix pour une période de douze (12) mois se terminant le 30 juin est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada, calculé comme suit:

$$\left(\frac{\text{IPC juin 1982} - \text{IPC juin 1981}}{\text{IPC juin 1981}} \right) * \quad X \quad 100$$

- * Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

ANNEXE 2

Le pourcentage d'accroissement des prix pour la période de six (6) mois se terminant le 31 décembre 1982 est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada, calculé comme suit:

$$\left(\frac{\text{IPC décembre 1982} - \text{IPC juin 1982}}{\text{IPC juin 1982}} \right) * X 100$$

- * Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

ANNEXE 3

Le calcul de la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada, publié par Statistique Canada, s'effectue comme suit:

- a) On fait d'abord la somme des douze (12) indices mensuels de l'IPC, du mois de juillet au mois de juin de la période en cause.
- b) La somme obtenue en a) est ensuite divisée par douze (12). Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de deux (2) chiffres, le deuxième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le deuxième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le premier chiffre est porté à l'unité supérieure et le deuxième chiffre est retranché.
- c) On applique ensuite la formule suivante:

$$\left[\frac{\text{Résultat du (b) - IPC du mois de juin 1981}}{\text{IPC de juin 1981}} \right] * X 100$$

- * Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième chiffre est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

ANNEXE 4

Le calcul de la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada, publié par Statistique Canada, pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, s'effectue comme suit:

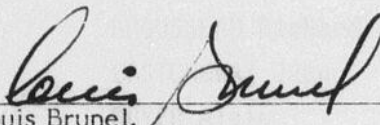
- a) On fait d'abord la somme des six (6) indices mensuels de l'IPC, du mois de juillet au mois de décembre de la période en cause.
- b) La somme obtenue en a) est ensuite divisée par six (6). Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de deux (2) chiffres, le deuxième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le deuxième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le premier chiffre est porté à l'unité supérieure et le deuxième chiffre est retranché.
- c) On applique ensuite la formule suivante:

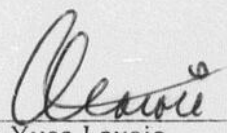
$$\left[\frac{\text{Résultat du (b) - IPC du mois de juin 1982}}{\text{IPC de juin 1982}} \right] * X 100$$

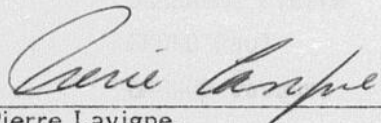
- * Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième chiffre est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

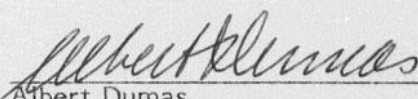
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 11^e jour de juin
de _____ mil neuf cent quatre-vingt-un.

L'ÉCOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION PUBLIQUE

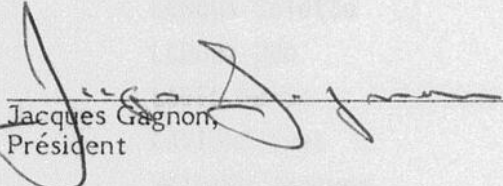

Louis Brunel,
Directeur général

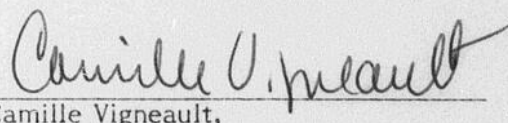

Jean-Yves Lavoie,
Directeur des ressources humaines

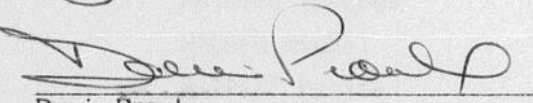

Pierre Lavigne,
Directeur du perfectionnement

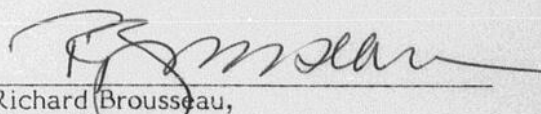

Albert Dumas,
Directeur de l'administration

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE
DES CONSEILLERS EN ADMINISTRATION PUBLIQUE

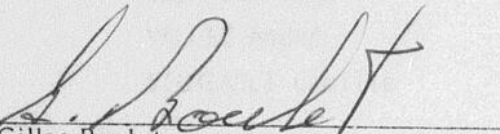

Jacques Gagnon,
Président


Camille Vigneault,
Secrétaire-trésorier


Denis Proulx,
Vice-président


Richard Brousseau,
Conseiller

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC


Gilles Boulet,
Président

LISTE DES MEMBRES DE L'APCAP

BLONDIN André
BOUTHOT Jean-Guy
BEGIN Patrice
BROUSSEAU Richard
CASTONGUAY Jean
DOYER Alain
L.-DESAULNIERS Pierre
DUCHARME Pierre
EMOND Paul
GAGNON Jacques
GAGNON Luc
GUAY Marie-Michelle
GRAND-MAISON Yvan
GENEST Nicole
JEAN Denis
LAMOUREUX André
LEHOUX Colette
LEDOUX Déo
LEBEL Sarto
LAVIGNE Yves
MATHIEU Jacques
MADDEN Michel
NAPPERT Denise
NUGENT Patrick
OEZIMER Kazim
PELLETIER André
PROULX Denis
TREMBLAY Yvon
VALLEE André
VIGNEAULT Camille

'91 AOU -3 10 57

71
BUREAU DE LA COMMISSION
GENERAL DU TRAVAIL

DÉPÔT

06729-8

Dépôt N°: 8 1 1 2 1 1 4

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 21811-02
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
81-06-11		81-07-23		81-06-11	82-11-30	37	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association Professionnelle des Conseillers en administration publique de l'Ecole Nat. d'administration publique 1105, Lusignan Charlesbourg, Qc G1G 5Z3	<input type="checkbox"/> Déposant L'Ecole Nationale d'Administration Publique 625, St-Amable Québec, Qc G1R 2G5

Unité de négociation

Région	Activité	Affiliation
03-03	8063 (10)	10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Yvonne Demers</i>	81-12-22

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

21811-02

31 JUL 23 15 54

PAR MESSENGER

ARTICLE

PAGE

1. But de la Convention

1

2. Définitions

2

3. Champ d'application

3

4. Représentation des parties

4

CONVENTION COLLECTIVE

23

ENTRE

27

L'ÉCOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION PUBLIQUE

18

ET

19

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE

21

DES CONSEILLERS EN ADMINISTRATION PUBLIQUE

31

5. Durée

35

6. Échelle de salaires, avantages sociaux, congés et
autres conditions de travail

24

41

32

7. Conditions de travail

33

38

8. Administration des services publics

41

9. Dispositions

42

10. Vacances

43

11. Règlement de règlement

45

47

Copie conforme à l'original

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
1	But de la convention	4
2	Définitions	5
3	Dispositions générales	7
4	Reconnaissance de l'Association	8
5	L'assemblée des conseillers	10
6	Les fonctions du conseillers	12
7	Nomination à un poste de cadre	17
8	Pratiques et responsabilités professionnelles	18
9	La charge de travail	19
10	Évaluation	21
11	Engagement du conseiller	31
12	Sécurité d'emploi	33
13	Classement	36
14	Traitement	41
15	Régime de perfectionnement, congés sabbatiques et activités de développement professionnel	52
16	Congé sans traitement	59
17	Absence pour service public	61
18	Détachement	62
19	Vacances	63
20	Traitement en maladie	65

TABLE DES MATIÈRES (SUITE)

ARTICLE		PAGE
21	Congé parental	66
22	Régimes d'assurance	74
23	Régime de retraite	76
24	Divers	77
25	Dossier du conseiller	78
26	Procédure de règlement des plaintes, des griefs et d'arbitrage	79
ANNEXE 1		82
ANNEXE 2		83
ANNEXE 3		84
ANNEXE 4		85

ARTICLE I: BUT DE LA CONVENTION

1.01 L'École nationale d'administration publique et l'Association professionnelle des conseillers en administration publique reconnaissent la pertinence d'établir, par cette convention, les droits et obligations réciproques qui assurent aux conseillers des conditions de travail appropriées à des interventions de qualité et à l'atteinte des objectifs d'excellence de l'École.

ARTICLE 2: DÉFINITIONS

Dans la présente convention, les expressions et les termes suivants désignent:

- 2.01 **École:** l'École nationale d'administration publique constituée en vertu de la Loi de l'Université du Québec (S.Q. 1968, ch. 66).
- 2.02 **Association:** l'Association professionnelle des conseillers en administration publique.
- 2.03 **Conseil d'administration:** le Conseil d'administration de l'École nationale d'administration publique.
- 2.04 **Comité exécutif:** le Comité exécutif de l'École nationale d'administration publique.
- 2.05 **Commission des études:** la Commission des études de l'École nationale d'administration publique.
- 2.06 **Directeur des ressources humaines:** la personne occupant ce poste.
- 2.07 **Directeur du développement:** la personne occupant ce poste.
- 2.08 **Directeur du perfectionnement:** la personne occupant ce poste.
- 2.09 **Direction du perfectionnement:** l'ensemble des activités et services regroupés sous la direction du perfectionnement selon le plan d'organisation de l'École.
- 2.10 **Supérieur immédiat:** le cadre de qui relève(nt) un ou plusieurs conseillers.

- 2.11 **Comité exécutif de l'Association:** le président, le vice-président et le secrétaire-trésorier réunis en Comité exécutif.
- 2.12 **Conseiller:** une personne engagée à titre de conseiller en perfectionnement par l'École nationale d'administration publique à l'exception des personnes-ressources.
- 2.13 **Conjoint:** celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs, et reconnu comme valable par les lois du Québec ou, par le fait de résider en permanence avec une personne de sexe opposé depuis plus de trois (3) ans, ou depuis un (1) an si un enfant est issu de cette union, sauf s'il y a eu séparation de fait depuis plus de trois (3) mois, ou divorce, ou annulation.

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

- 2.14 **Année:** l'année débutant le 1er juin et se terminant le 31 mai.

ARTICLE 3: DISPOSITIONS GÉNÉRALES ASSOCIATION

DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 3.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 30 novembre 1982. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui est expressément mentionné. Elle demeure en vigueur pendant la période de négociation pour son renouvellement et ce, conformément aux dispositions du code du travail.

L'APPLICATION DE LA CONVENTION

- 3.02 La présente convention s'applique à tous les conseillers couverts par le certificat d'accréditation émis par le commissaire général du travail le 28 octobre 1980.
- 3.03 Aucun conseiller ne subira de préjudice monétaire ou professionnel par suite de l'exercice de ses droits découlant de cette convention.

AMENDEMENT

- 3.04 L'École et l'Association, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment amender la présente convention ou en remplacer, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, l'article jugé insuffisant ou ajouter un article.

ENTENTES INDIVIDUELLES

- 3.05 L'Association sera préalablement informé des avantages particuliers consentis par ententes individuelles entre l'École et un conseiller.

ARTICLE 4: RECONNAISSANCE DE L'ASSOCIATION

- 4.01 L'École reconnaît l'Association comme le seul représentant officiel des conseillers aux seules fins de négociation et d'application de la présente convention.
- 4.02 Tout document adressé par l'École à l'ensemble des conseillers, sur un sujet couvert par la présente convention, est transmis à l'Association dans les meilleurs délais.
- 4.03 L'École accepte que la correspondance de l'Association soit reçue au lieu d'affectation du secrétaire-trésorier de l'Association.
- 4.04 L'École permet à l'Association d'utiliser gratuitement un local suffisamment vaste pour y tenir des assemblées selon la procédure de réservation des locaux en cours à l'École.
- 4.05 Les conseillers qui participent comme représentants de l'Association à des comités conjoints prévus à la présente convention le font sans perte de traitement.
- 4.06 Dans le cadre du renouvellement de la convention, l'École convient de libérer, avec traitement, trois (3) conseillers pour participer aux négociations.
- 4.07 L'Association doit faire une demande écrite au directeur des ressources humaines pour toutes les libérations syndicales autres que celles prévues aux paragraphes 4.05 et 4.06. L'École déterminera, s'il y a lieu, les frais inhérents avant les libérations.

COTISATION

- 4.08 L'École retient sur la paie de chaque conseiller, couvert par le certificat d'accréditation, une somme égale à la cotisation fixée par l'Association et ce, sur simple transmission à l'École d'une copie d'une résolution à cet effet.
- 4.09 L'École fait parvenir mensuellement à l'Association les sommes des cotisations syndicales déduites à la source ainsi qu'une énumération des conseillers cotisés et du montant de chacune des cotisations.
- 4.10 Dans le cas de cotisation régulière ou spéciale, l'Association répondra en lieu et place de l'École à toute plainte ou poursuite qui pourrait lui être intentée par un conseiller.

ARTICLE 5: L'ASSEMBLÉE DES CONSEILLERS

- 5.01 L'assemblée des conseillers est composée de l'ensemble des conseillers.
- 5.02 Le mode de fonctionnement de l'assemblée relève de l'assemblée des conseillers.
- 5.03 L'assemblée des conseillers est normalement présidée par le directeur du perfectionnement ou par l'un des cadres de la direction du perfectionnement.
- 5.04 L'assemblée des conseillers est consultée sur les sujets suivants:
- a) le plan de développement de l'École, notamment les orientations et les objectifs à court et moyen termes de la direction du perfectionnement;
 - b) les nouveaux programmes à développer, par la présentation d'un syllabus;
 - c) s'il y a lieu, les programmes en vigueur, par la révision des syllabus;
 - d) le plan global d'utilisation des conseillers.
- 5.05 L'assemblée des conseillers fait des recommandations à l'École sur le plan du marketing, notamment les clientèles-cibles, sur les priorités de développement professionnel des conseillers et sur les objets de recherche non prévus dans le cadre du plan de développement de l'École.

- 5.06 L'assemblée des conseillers fournit des avis sur:
- a) le recrutement d'un conseiller;
 - b) la demande d'un congé sabbatique ou de perfectionnement par un conseiller;
 - c) le recrutement et la sélection des cadres de la direction du perfectionnement.
- 5.07 L'assemblée des conseillers peut se créer des comités de travail, dont notamment le comité d'orientation.
- 5.08 Le comité d'orientation est composé de deux (2) conseillers désignés par l'assemblée des conseillers; l'École s'engage à ce que deux (2) cadres de la direction du perfectionnement participent à toutes les réunions du comité d'orientation.
- 5.09 L'assemblée des conseillers peut demander au comité d'orientation de lui formuler des recommandations sur les sujets prévus aux paragraphes 5.04 et 5.05.

ARTICLE 6: LES FONCTIONS DU CONSEILLER

- 6.01 Le champ d'intervention du conseiller se situe dans le cadre général des lettres patentes de l'École. Généralement, les interventions du conseiller se font, soit auprès des individus qui participent au management d'une organisation des secteurs public, parapublic et péripublic, soit auprès de l'organisation elle-même.
- 6.02 Dans l'exercice de ses fonctions, le conseiller s'assure de la qualité de ses interventions en prenant et en disposant des moyens nécessaires pour ce faire.
- 6.03 Normalement, les interventions et les tâches du conseiller peuvent se réaliser dans des proportions variables et uniquement à l'intérieur des fonctions suivantes:
- a) soit principales:
 - l'enseignement;
 - l'aide-conseil;
 - la consultation;
 - la recherche;
 - la publication.

 - b) soit les autres fonctions:
 - la coordination;
 - le marketing;
 - le service à la collectivité universitaire;
 - le service public.

L'ENSEIGNEMENT

6.04 Dans le cadre des programmes offerts par l'École, le terme "enseignement" peut comprendre les activités suivantes:

- a) la dispensation de programmes d'enseignement longs et courts sous diverses formes (sessions, cours, séminaires, colloques, etc.);
- b) la préparation des programmes comprenant l'analyse de la demande, l'identification des objectifs et le choix des méthodes pédagogiques;
- c) le conseil et l'assistance aux participants; l'évaluation des participants dans le cas où les programmes le prévoient;
- d) l'évaluation de programmes et le suivi;
- e) la conception, la mise à jour et l'adaptation de programme.

L'AIDE-CONSEIL

6.05 Le terme "aide-conseil" réfère:

- a) à l'aide et au conseil à des organisations, soit:
 - dans des activités faisant suite à l'enseignement dispensé à ces organisations; ou
 - dans l'élaboration de plans de perfectionnement et de développement de leurs ressources humaines.
- b) à la réalisation d'études de besoins de perfectionnement pour des groupes d'individus et/ou d'organisations.

LA CONSULTATION

6.06 La consultation consiste dans le développement et la réalisation d'activités reliées au processus d'aide à une organisation sous forme d'expertise fournie par un conseiller; elle se fait sur demande d'une organisation et en accord avec l'École.

LA RECHERCHE

6.07 a) Le terme "recherche" réfère à un ensemble d'activités réalisées sous diverses formes (recherche-action, recherche appliquée) qui concourent à l'avancement de l'administration publique.

b) Ces activités s'exercent normalement dans le cadre d'un projet, subventionné ou non, qui comprend d'habitude trois phases (qui peuvent s'échelonner sur plus d'une année):

- l'élaboration du projet;

- l'exécution du projet;

- la communication des résultats de la recherche. Cette communication peut être orale (à l'occasion de cours, séminaires, congrès, colloques) ou écrite (rapports, publications d'articles ou de volumes).

c) Le conseiller a entière liberté dans la poursuite de ses recherches et il inclut ses projets dans son programme de travail.

d) Dans le cas où une proposition est faite à un conseiller de participer à un projet de recherche de l'École, le conseiller conserve la liberté d'accepter ou de refuser d'inclure ce projet dans son programme de travail.

LES PUBLICATIONS

6.08 Dans le cadre d'une contribution au management public, le conseiller peut être appelé à publier sous diverses formes: communication écrite suite à un projet de recherche, livres, articles, rapports de mémoire.

LA COORDINATION

6.09 Le terme "coordination" réfère à un ensemble d'activités, dont notamment:

- a) la coordination d'activités à prédominance professionnelle comme la supervision d'équipe de travail, la supervision de ressources dans l'élaboration de contenus ou l'amélioration de ceux-ci et le conseil et l'assistance aux participants;
- b) la coordination administrative d'un ou plusieurs programmes ou d'activités de consultation.

LE MARKETING

6.10 Dans cette fonction, le rôle du conseiller se situe au niveau de la définition du produit et de la transmission d'information aux clients à l'occasion de la réalisation de ses interventions.

LE SERVICE À LA COLLECTIVITÉ UNIVERSITAIRE

6.11 Les responsabilités que veulent assumer les conseillers en vue de contribuer de façon active au développement de la collectivité universitaire seront considérées parmi leurs fonctions; il s'agit de:

- a) la participation à l'administration de l'École, y incluse la participation au Conseil d'administration, à la Commission des études, à l'assemblée des conseillers et ses comités, ainsi qu'aux comités et groupes de travail établis par l'École;
- b) la participation à l'organisation, au développement et à l'administration des autres constituantes de l'Université du Québec, ainsi que des organismes de son réseau;
- c) la participation comme membre du Comité exécutif de l'Association et comme membre du comité de négociation de l'Association.

LE SERVICE PUBLIC

- 6.12 La participation à diverses organisations poursuivant des fins d'intérêt public ainsi que la participation active à des organismes professionnels comportant l'acceptation de responsabilités spécifiques sont considérées parmi les composantes des tâches du conseiller après approbation de l'École.

LA COOPÉRATION

- 6.13 a) Les activités auxquelles un conseiller participe dans le cadre d'ententes de coopération font partie de son programme de travail et sont réparties, compte tenu de leur nature, entre les diverses composantes de sa fonction (enseignement, aide-conseil, consultation, recherche, etc.).
- b) Le conseiller est libre de participer aux activités prévues dans le cadre d'ententes de coopération entre l'École et d'autres organismes ou institutions.

ARTICLE 7: NOMINATION À UN POSTE DE CADRE PERSONNELLES

7.01 Le conseiller qui accepte d'assumer à l'École un poste de cadre à temps plein conserve, pour la période où il assume ce poste, tous les droits attachés à son statut de conseiller, tel que défini dans la présente convention.

7.02 L'exercice de ces droits est cependant suspendu pendant la période où il assume un tel poste, à l'exception de sa progression dans le plan de carrière.

ARTICLE 8: PRATIQUES ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

- 8.01 Si les tâches normales du conseiller sont assumées par le conseiller de façon adéquate, il peut effectuer des activités professionnelles extérieures, à la condition qu'il en informe préalablement l'École.
- 8.02 Le conseiller ne peut avoir un intérêt direct ou indirect dans une entreprise ou une activité extérieure mettant en conflit son intérêt personnel et les devoirs de sa fonction.
- 8.03 L'École demeure propriétaire de tout document préparé pour l'École par un conseiller. L'utilisation de la teneur d'un tel document reste la prérogative de l'École qui en porte la responsabilité comme usager.

ARTICLE 9: LA CHARGE DE TRAVAIL

- 9.01 La charge de travail du conseiller est établie en fonction des besoins des clientèles visées dans le cadre des orientations de l'École et en fonction du mode particulier de financement de la direction du perfectionnement.
- 9.02 En respectant l'équité dans la répartition des tâches entre les conseillers et en favorisant l'utilisation optimale des compétences des conseillers, le supérieur immédiat fait la répartition de la charge annuelle de travail entre les conseillers selon les principes suivants:
- a) la charge annuelle de travail du conseiller doit être composée majoritairement de fonctions principales;
 - b) une priorité est accordée à l'enseignement dans l'établissement de la charge annuelle de travail;
 - c) la composition de la charge de travail peut être différente d'un conseiller à l'autre.
- 9.03 Compte tenu de la charge d'enseignement et d'aide-conseil, le conseiller complète, en accord avec le supérieur immédiat, son programme de travail par l'une ou l'autre des fonctions décrites au paragraphe 6.03.
- 9.04 Compte tenu de l'évolution de son programme de travail, le conseiller pourra réviser, en accord avec son supérieur immédiat, son programme de travail dans le respect du paragraphe 9.02.
- 9.05 A la demande du supérieur immédiat, un conseiller peut assumer, s'il est d'accord, une charge supérieure à celle convenue dans sa charge de travail.

9.06 Le conseiller pourra accepter des tâches additionnelles pour lesquelles l'École devra en contrepartie, soit:

- a) le libérer d'autres tâches dans la même année ou l'année subséquente, s'il le désire; ou
- b) le rémunérer en supplément, à la fin de l'année financière, selon les dispositions du paragraphe 14.05 pour toute charge d'enseignement au-delà de quatre-vingt (80) jours de dispensation par année; ou
- c) convenir avec le conseiller d'un autre mode de compensation.

9.07 Dans le cas d'activités de formation, le conseiller convient avec le directeur du perfectionnement des équivalences en terme de jours.

ARTICLE 10: ÉVALUATION

ÉVALUATION ANNUELLE

- 10.01 Le processus de l'évaluation est un des moyens qui permet:
- d'apprécier le rendement du conseiller;
 - d'identifier les moyens pour améliorer le rendement du conseiller.
- 10.02 Chaque conseiller fait l'objet d'une évaluation annuelle faite au mois de mai par son supérieur immédiat.
- 10.03 L'évaluation porte principalement sur le degré d'accomplissement et la qualité des activités prévues au programme de travail du conseiller.
- 10.04 En vue de l'évaluation annuelle, le conseiller prépare un rapport de ses activités de l'année écoulée en relation avec ses tâches de conseiller et rencontre son supérieur immédiat afin de faire le point par rapport au programme de travail qui avait été établi en début d'année.
- 10.05 Suite à l'évaluation annuelle, le supérieur immédiat peut recommander pour un conseiller:
- a) normalement, l'avancement d'un échelon;
 - b) l'avancement d'un échelon additionnel à l'avancement normal d'un échelon si les réalisations du conseiller en cours d'année sont largement supérieures à ce qui avait été prévu dans son programme de travail;
 - c) exceptionnellement, aucun avancement d'échelon si l'évaluation est insatisfaisante.

- 10.06 Le rapport d'évaluation fait par le supérieur immédiat est discuté avec le conseiller. Celui-ci a le droit d'ajouter ses commentaires qui seront partie intégrante du dossier et le signe indiquant qu'il en a pris connaissance.
- 10.07 La recommandation du supérieur immédiat est transmise, par écrit, d'abord au conseiller qui, en cas d'évaluation insatisfaisante, peut, dans les quinze (15) jours, faire part de son désaccord, par écrit, au supérieur immédiat. Si le supérieur immédiat maintient une évaluation insatisfaisante, les commentaires du conseiller sont joints au rapport d'évaluation que le directeur du perfectionnement transmettra au comité de révision prévu au paragraphe 10.26 si le conseiller maintient son désaccord.
- 10.08 La recommandation du supérieur immédiat ne contient pas d'avis à caractère professionnel. Cependant, le supérieur immédiat peut transmettre au conseiller un avis à caractère professionnel.

ÉVALUATION INSATISFAISANTE

- 10.09 Si un conseiller obtient une évaluation annuelle insatisfaisante, le conseiller et l'École doivent essayer de trouver une solution permettant au conseiller de mieux assumer ses responsabilités de conseiller à l'École.
- 10.10 Si un conseiller obtient un deuxième rapport annuel d'évaluation insatisfaisante, l'École convoque l'Association au sein du comité bipartite prévu au paragraphe 12.06.
- 10.11 Le comité bi-partite convoqué en vertu du paragraphe 10.10 doit faire rapport dans les trente (30) jours de sa convocation.

- 10.12 Le comité bi-partite convoqué en vertu du paragraphe 10.10 a pour mandat d'étudier les possibilités d'emploi existantes à l'École et examine les solutions permettant au conseiller en cause d'être réaffecté à un autre poste à l'École; il peut en plus regarder d'autres solutions à l'extérieur de l'École. Le rapport du comité bi-partite est transmis à l'École et la décision qui s'ensuit est finale et sans appel.
- 10.13 Suite au rapport du comité bi-partite, l'École peut, soit réaffecter le conseiller, soit le mettre à pied. Si le conseiller refuse une réaffectation à l'École et ce, dans le mois suivant la décision, il est mis à pied. Le conseiller réaffecté voit son salaire réajusté en fonction de son nouveau poste.

ÉVALUATION EN VUE DU RENOUVELLEMENT DE CONTRAT

- 10.14 Le conseiller en période de probation fait l'objet d'une évaluation en septembre de la dernière année de son premier et de son second contrat.
- 10.15 Le directeur des ressources humaines prévient le conseiller, au moins un (1) mois à l'avance, qu'une évaluation sera faite à son sujet et l'invite à compléter son dossier.
- 10.16 Le supérieur immédiat procède à l'évaluation, avant le quinze septembre de chaque année, pour les fins de renouvellement de contrat ou d'acquisition de la sécurité d'emploi.
- 10.17 L'évaluation du conseiller tient compte de sa contribution à l'École dans le cadre des activités reliées à ses fonctions de conseiller depuis son entrée en fonction.

- 10.18 La recommandation du supérieur immédiat est transmise, par écrit, d'abord au conseiller qui, en cas de recommandation de non-renouvellement de contrat ou de non-acquisition de la sécurité d'emploi, peut, dans les quinze (15) jours, faire part de son désaccord, par écrit, au supérieur immédiat. Si le supérieur immédiat maintient sa recommandation de non-renouvellement de contrat ou de non-acquisition de la sécurité d'emploi, les commentaires du conseiller sont joints au rapport d'évaluation que le directeur du perfectionnement transmettra au comité de révision prévu au paragraphe 10.26 si le conseiller maintient son désaccord.
- 10.19 La recommandation du supérieur immédiat ne contient pas d'avis à caractère professionnel. Cependant, le supérieur immédiat peut transmettre au conseiller un avis à caractère professionnel.

ÉVALUATION EN VUE D'UNE PROMOTION

10.20 Procédures en vue d'une promotion

- a) Avant la mi-mars de chaque année, le directeur des ressources humaines transmet, par écrit, aux conseillers un rappel des dates et de la procédure de promotion à la catégorie II et à la catégorie III.
- b) Le conseiller qui remplit les conditions requises aux paragraphes 10.21 ou 10.22 et qui désire changer de catégorie doit faire une demande écrite de promotion au supérieur immédiat avant le mois d'avril.
- c) Le directeur du perfectionnement doit constituer, au plus tard en avril, un comité de promotion pour l'examen de chacune des demandes de promotion à la catégorie II ou à la catégorie III.

10.21 Critères de promotion à la catégorie II

- a) Un conseiller est promu à la catégorie II d'après les critères essentiels suivants:
- . être détenteur d'un diplôme de deuxième (2e) cycle ou avoir une expérience exceptionnelle jugée équivalente;
 - . dans ses fonctions principales, avoir effectué des interventions et des tâches de qualité mesurées d'après les rapports d'évaluation. La qualité constitue le critère fondamental d'évaluation;
 - . les autres fonctions, s'il y a lieu, constituent des critères d'évaluation complémentaires.
- b) L'importance accordée à chacune des fonctions principales doit tenir compte du programme de travail du conseiller.

10.22 Critères de promotion à la catégorie III

- a) Un conseiller est promu à la catégorie III d'après les critères suivants:
- . dans ses fonctions principales, avoir effectué des interventions et des tâches de qualité;
 - . s'être distingué par une contribution marquée dans ses fonctions de conseiller et avoir acquis auprès de ses pairs la réputation d'avoir contribué de manière significative au développement de son champ d'intervention;

- . avoir contribué au rayonnement de l'École en participant à des activités susceptibles de faire avancer l'état et la diffusion des connaissances (colloques, séminaires, conférences, etc.).
- b) Dans le cas d'un conseiller qui a accepté d'occuper un poste de cadre à l'École, la valeur de la contribution du conseiller à l'École durant son mandat de cadre est considérée.
- c) L'importance accordée à chacune des fonctions principales doit tenir compte du programme de travail du conseiller.

10.23 Composition du comité de promotion

- a) Un comité de promotion doit être constitué par le directeur du perfectionnement pour évaluer chacune des demandes de promotion à la catégorie II ou à la catégorie III.
- b) Le comité de promotion à la catégorie II est composé:
 - . du directeur du développement;
 - . d'un expert de l'extérieur de l'École, compétent dans le domaine de l'administration publique et au fait des fonctions du conseiller, nommé par le Conseil d'administration;
 - . d'un conseiller de l'École de catégorie II ou III, désigné par l'assemblée des conseillers.
- c) Le comité de promotion à la catégorie III est composé:
 - . du directeur du développement;

- . d'un expert de l'extérieur de l'École, compétent dans le domaine de l'administration publique et au fait des fonctions du conseiller, nommé par le Conseil d'administration;
- . d'un expert de l'extérieur de l'École, compétent dans le domaine de l'administration publique et au fait des fonctions du conseiller, désigné par le candidat à la promotion;
- . d'un expert de l'extérieur de l'École, compétent dans le domaine de l'administration publique et au fait des fonctions du conseiller, choisi par le directeur du perfectionnement et agréé par l'assemblée des conseillers.

10.24 Procédures d'évaluation

- a) Le directeur du développement préside le comité de promotion.
- b) L'évaluation du conseiller en vue d'une promotion couvre la période qui s'est écoulée depuis son entrée en fonction à l'École ou depuis la dernière promotion obtenue à l'École, selon le cas.
- c) Les membres du comité de promotion rencontrent le conseiller qui a fait une demande de promotion.
- d) Le comité de promotion ne peut faire d'autres recommandations que celles d'accorder ou de ne pas accorder la promotion.
- e) La recommandation du comité de promotion est transmise, par écrit, d'abord au conseiller qui, en cas de recommandation de ne pas accorder la promotion, peut, dans les quinze (15) jours, faire part de son désaccord, par écrit, au directeur du perfectionnement qui invite alors le comité de promotion à reconsidérer sa recommandation et à rencontrer à nouveau le conseiller.

- f) Si le comité de promotion maintient sa recommandation, les commentaires du conseiller sont joints au rapport d'évaluation que le directeur du perfectionnement transmettra au comité de révision prévu au paragraphe 10.26, si le conseiller maintient son désaccord.

10.25 Procédure particulière de promotion à la catégorie II
pour la première (lère) année de la convention

- a) Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, le directeur des ressources humaines transmet, par écrit, aux conseillers un rappel des dates et de la présente procédure de promotion à la catégorie II.
- b) Le conseiller qui remplit les conditions requises au paragraphe 10.21 et qui désire changer de catégorie doit faire une demande écrite de promotion au supérieur immédiat avant le mois de septembre.
- c) Le directeur du perfectionnement doit constituer, au plus tard en septembre, un comité de promotion pour l'examen de chacune des demandes de promotion à la catégorie II.
- d) Le comité de promotion à la catégorie II est composé:
- du directeur du développement;
 - d'un expert de l'extérieur de l'École, compétent dans le domaine de l'administration publique et au fait des fonctions du conseiller, nommé par le Conseil d'administration;
 - d'un conseiller de l'École répondant aux critères du paragraphe 10.21 et classé au maximum de la catégorie I, désigné par le directeur du perfectionnement et agréé par l'assemblée des conseillers.

COMITÉ DE RÉVISION

- 10.26 Si le conseiller maintient son désaccord quant au rapport d'évaluation dont il a fait l'objet, tel que prévu aux paragraphes 10.07, 10.18 et 10.24, le directeur du perfectionnement convoque un comité de révision composé:
- a) d'une personne compétente dans le domaine de l'administration publique et au fait des fonctions du conseiller, désignée par l'École;
 - b) d'une personne compétente dans le domaine de l'administration publique et au fait des fonctions du conseiller, désignée par l'Association;
 - c) d'une personne compétente dans le domaine de l'administration publique et au fait des fonctions du conseiller, choisie à titre de président conjointement par l'École et l'Association.
- 10.27 En mars de chaque année, l'École et l'Association déterminent le président du comité de révision.
- 10.28 Les membres du comité de révision ne doivent pas avoir participé directement ou indirectement à l'évaluation du conseiller.
- 10.29 Le directeur du perfectionnement et le directeur des ressources humaines remettent au comité de révision le dossier complet d'évaluation: dossier du conseiller, rapport d'évaluation et recommandation du supérieur immédiat.

- 10.30 Le comité de révision doit transmettre son rapport d'évaluation et sa recommandation à l'École et au conseiller concerné avant le 30 juin, s'il s'agit d'une révision de l'évaluation annuelle ou de l'évaluation en vue d'une promotion, et avant le 31 octobre, s'il s'agit d'une révision de l'évaluation en vue du renouvellement de contrat ou d'acquisition de la sécurité d'emploi ou s'il s'agit d'une révision de l'évaluation en vue d'une promotion faite conformément au paragraphe 10.25.
- 10.31 La recommandation du comité de révision est transmise au Conseil d'administration. La décision qui s'ensuit est finale et sans appel.
- 10.32 Le comité de révision a comme mandat de vérifier si la procédure a été suivie ou si la décision quant au fond n'est pas discriminatoire ou arbitraire et si elle est fondée sur des motifs raisonnables et équitables.
- 10.33 Aux fins du présent article, le comité de révision peut uniquement maintenir ou renverser la recommandation du supérieur immédiat. Il peut émettre un avis à caractère professionnel. Cependant, la recommandation du comité de révision ne contient pas d'avis à caractère professionnel.

ARTICLE 11: ENGAGEMENT DU CONSEILLER

EMBAUCHE

- 11.01 Le directeur du perfectionnement établit les critères d'embauche des conseillers et soumet une proposition à l'assemblée des conseillers pour avis. L'École adopte les critères.
- 11.02 Le recrutement d'un conseiller se fait par concours public dans lequel sont décrits la fonction et les critères d'admissibilité; le concours public comporte normalement une date de fermeture.
- 11.03 La sélection des candidats s'effectue par un comité de recrutement. Le comité de recrutement est formé d'un cadre de la direction du perfectionnement qui le préside, du directeur des ressources humaines et d'un conseiller désigné par l'assemblée des conseillers.
- 11.04 Le comité de recrutement procède à l'examen des dossiers, rencontre, s'il y a lieu, les candidats et transmet ses recommandations au directeur du perfectionnement.
- 11.05 Le directeur du perfectionnement transmet les recommandations du comité de recrutement à l'assemblée des conseillers pour avis; l'assemblée des conseillers peut rencontrer le candidat recommandé.
- 11.06 Les recommandations du comité de recrutement et les avis de l'assemblée des conseillers font partie du dossier du candidat qui est soumis à l'École.

ENGAGEMENT

- 11.07 Lorsque l'École fait l'engagement d'un nouveau conseiller, elle spécifie les termes de cet engagement.

- 11.08 Un contrat d'engagement débute normalement un premier juin et se termine un trente-et-un mai.
- 11.09 Le premier contrat d'engagement d'un conseiller a une durée de deux (2) ans ou la durée la plus voisine de deux (2) ans qui permet de le terminer un trente-et-un mai.
- 11.10 Suite à une évaluation faite en vertu de l'article 10, le contrat du conseiller est renouvelé, s'il y a lieu, pour un deuxième contrat d'une durée de deux (2) ans, sous réserve du paragraphe 11.11.
- 11.11 Si des changements ou des modifications aux programmes de la direction du perfectionnement ou si l'évolution des clientèles occasionnent un surplus de personnel à la suite d'une décision du Conseil d'administration, celui-ci peut décider de ne pas accorder la sécurité d'emploi ou de ne pas renouveler le contrat d'un conseiller, malgré une recommandation à cet effet. Toutefois, les motifs invoqués ne peuvent en aucun cas remettre en cause l'évaluation du conseiller. Lorsque le Conseil d'administration refuse ainsi de renouveler le contrat ou d'accorder la sécurité d'emploi à un conseiller, malgré une recommandation positive du supérieur immédiat, l'École doit en aviser le conseiller avant le premier décembre et lui fournir, par écrit, les motifs de sa décision.
- 11.12 L'École donnera un avis écrit de non-renouvellement de six (6) mois avant l'expiration d'un contrat. L'avis indiquera les raisons du non-renouvellement.
- 11.13 Le conseiller qui désire quitter l'École doit donner un avis écrit d'un (1) mois à son supérieur immédiat.

ARTICLE 12: SÉCURITÉ D'EMPLOI

12.01 Au terme de son deuxième contrat de deux (2) ans, suite à une évaluation faite selon l'article 10, le conseiller acquiert la sécurité d'emploi, sous réserve du paragraphe 11.11.

12.02 Aux fins d'éligibilité à la sécurité d'emploi, une période de congé d'une durée d'un (1) an n'est pas comptabilisée dans le calcul des années requises. Tout congé de perfectionnement sans traitement, de maladie ou d'accident de plus de six (6) mois est considéré comme un congé d'un (1) an et le premier ou le deuxième contrat du conseiller concerné est automatiquement prolongé d'un (1) an pour les fins d'application du paragraphe précédent.

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

12.03 L'École ne peut mettre fin à l'emploi d'un conseiller qui a la sécurité d'emploi, sous réserve des dispositions des paragraphes 12.04 à 12.11 et sous réserve des paragraphes 10.10 à 10.13.

12.04 Si des changements ou modifications aux programmes de la direction du perfectionnement ou si l'évolution des clientèles occasionnent un surplus de personnel à la suite d'une décision du Conseil d'administration, l'École et l'Association doivent essayer de trouver une solution permettant au(x) conseiller(s) concerné(s) d'assumer de nouvelles fonctions, avec ou sans période de recyclage.

12.05 Dans le cas prévu au paragraphe 12.04, l'École avertit l'Association et le(s) conseiller(s) concerné(s) au moins six (6) mois à l'avance.

- 12.06 Dans les quinze (15) jours suivant la transmission de l'avis prévu au paragraphe 12.05, un comité bi-partite est constitué. Ce comité est composé de deux (2) représentants de l'École et de deux (2) représentants de l'Association.
- 12.07 Le comité bi-partite a pour mandat d'étudier les solutions possibles qui permettraient au conseiller en cause d'être réorienté ou réaffecté à un autre poste à l'École ou détaché dans une autre organisation, avec ou sans période de recyclage. Le comité bi-partite devra faire rapport dans les quinze (15) semaines de l'avis transmis au conseiller. Ce rapport devra être transmis au Conseil d'administration qui rendra sa décision dans les huit (8) semaines qui suivent. La décision du Conseil d'administration est finale et sans appel.
- 12.08 Suite au rapport du comité bi-partite, l'École peut, soit réaffecter, réorienter, déplacer ou détacher le conseiller, soit le mettre à pied. Le directeur des ressources humaines transmettra la décision du Conseil d'administration simultanément au conseiller et à l'Association.
- 12.09 Le conseiller déplacé ne voit pas son salaire diminué pendant la durée de son emploi. Le conseiller déplacé à un poste dont le salaire est inférieur au sien garde le même salaire tant et aussi longtemps que le salaire de son nouveau poste demeure inférieur.
- 12.10 Si le conseiller 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.
- 12.11 Si le conseiller est mis à pied, il est inscrit sur une liste de rappel pendant une période de douze (12) mois. Durant cette période, le conseiller peut présenter sa candidature à tout poste vacant convenant à ses qualifications et à ses aptitudes. Sa candidature sera considérée en priorité. S'il était réengagé, les années passées à l'École lui seraient créditées.

DISPOSITIONS POUR LES CONSEILLERS EN PÉRIODE DE PROBATION

- 12.12 Si des changements ou modifications aux programmes de la direction du perfectionnement ou si l'évolution des clientèles occasionnent un surplus de personnel à la suite d'une décision du Conseil d'administration, l'École procédera, s'il y a lieu, lors de l'expiration de leur contrat individuel, à la mise à pied des conseillers qui sont en période de probation. Aucune mise à pied ne peut être effectuée en cours de contrat.
- 12.13 Le conseiller concerné est alors inscrit sur une liste de rappel pendant une période de douze (12) mois. Durant cette période, le conseiller peut présenter sa candidature à tout poste convenant à ses qualifications et ses aptitudes; sa candidature sera considérée en priorité. S'il revenait au travail en dedans d'une période de deux (2) ans, les années passées à l'École lui seraient créditées pour fins d'éligibilité à la sécurité d'emploi. Il devra cependant être évalué au moins une fois avant de pouvoir obtenir la sécurité d'emploi, s'il n'a pas été l'objet de deux (2) évaluations pour fins de renouvellement de contrat ou d'acquisition de la sécurité d'emploi.

DISPOSITIONS POUR LES CONSEILLERS EN PLACE LORS DE LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION

- 12.14 Tout conseiller à l'emploi de l'École à la date de la signature de la présente convention acquiert la sécurité d'emploi, s'il a complété deux (2) contrats de deux (2) ans comme conseiller à l'École, sous réserve du paragraphe 12.02.

CONGÉDIEMENT POUR JUSTE CAUSE

- 12.15 Nonobstant les dispositions du présent article, l'École peut, sans préavis, congédier tout conseiller pour juste cause ou négligence professionnelle grave. Le fardeau de la preuve incombe à l'École qui doit transmettre, par écrit, au conseiller les raisons motivant sa décision.

ARTICLE 13: CLASSEMENT

CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ

13.01 Les exigences minimales habituelles d'admissibilité à la fonction de conseiller sont:

- a) de détenir un diplôme universitaire de deuxième cycle dans un champ relevant du domaine de l'administration publique;
- b) d'avoir trois (3) années d'expérience pertinente à la fonction.

CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE DE SALAIRE

13.02 Règles de calcul des années d'expérience

Le calcul des années d'expérience est déterminé selon les règles suivantes:

- a) aucune expérience n'est retenue avant l'obtention du premier diplôme de premier cycle;
- b) chaque année d'expérience pertinente après l'obtention du premier diplôme de premier cycle compte comme une (1) année d'expérience pour les fins du présent article;
- c) les années passées aux études en vue de l'obtention d'un diplôme de 2e ou de 3e cycle sont considérées comme années d'expérience pour les fins du présent article selon le mode de comptabilisation suivant:
 - . pour le conseiller qui détient la maîtrise ou le diplôme de 2e cycle: la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximum d'expérience;

- pour le conseiller qui a complété la scolarité de Ph. D. ou du doctorat de 3^e cycle: la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximum d'expérience;
- pour le conseiller qui détient le Ph. D. ou le doctorat de 3^e cycle: une (1) année d'expérience additionnelle à celles allouées pour le 2^e cycle et la scolarité de doctorat.

Cependant, si durant une ou plusieurs de ces années le conseiller a de l'expérience, telle que définie au présent paragraphe, cette ou ces années lui sera (seront) également reconnue(s).

- d) l'expérience d'une même année ne peut être comptabilisée deux (2) fois;
- e) l'arrondissement du nombre d'années d'expérience se fait 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;
- f) l'établissement de l'équivalence de diplôme n'est en aucun temps et d'aucune manière sujet à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Dans l'établissement de l'équivalence de diplôme, l'AUCC et l'AUPELF sont les deux organismes habilités à établir une telle équivalence.

13.03 Règles d'intégration du nouveau conseiller dans l'échelle de salaire

L'intégration du nouveau conseiller dans l'échelle de salaire est déterminée selon les règles suivantes:

- a) le nouveau conseiller non détenteur d'un diplôme de troisième cycle ou d'un Ph. D. est intégré à l'un des vingt-et-un échelons de la catégorie I correspondant au nombre total d'années d'expérience comptabilisées selon le paragraphe 13.02;

- b) le nouveau conseiller détenteur d'un diplôme de troisième cycle ou d'un Ph. D. est intégré à l'un des vingt-et-un échelons de la catégorie I ou à l'un des vingt échelons de la catégorie II correspondant au nombre total d'années d'expérience comptabilisées selon le paragraphe 13.02.

13.04 Règles d'intégration du conseiller
en place dans l'échelle de traitement

- a) Le conseiller transmet au directeur des ressources humaines son curriculum vitae mis à jour incluant les pièces justificatives relatives à la scolarité.
- b) L'École étudie les dossiers des conseillers et fait leur intégration à l'un des vingt-et-un (21) échelons de la catégorie I correspondant au nombre total d'années d'expérience comptabilisées selon le paragraphe 13.02.
- c) Les années totales d'expérience reconnues selon le paragraphe 13.02 se calculent jusqu'au 1er juin 1980.
- d) L'École reconnaît une année d'expérience pour chaque avancement accéléré d'échelon accordé par l'École avant l'intégration.
- e) Après l'intégration, le conseiller bénéficie, s'il y a lieu, de l'avancement d'échelon qui sera accordé suite à l'évaluation faite en vertu des dispositions prévues aux paragraphes 10.01 à 10.08, évaluation qui porte sur l'année 1980-81.

13.05 Règles de progression à l'intérieur des catégories

La progression à l'intérieur des catégories se fait selon les règles suivantes:

- a) l'avancement d'un échelon correspond à une année complète d'expérience;
- b) l'avancement d'échelon se fait au 1er juin de chaque année, conformément à l'article 10.

13.06 Règles de passage d'une catégorie à une autre

Le passage d'une catégorie à l'autre est soumis aux règles suivantes:

- a) après avoir franchi le dixième échelon de la catégorie I, le conseiller est éligible au passage à la catégorie II de la façon suivante et y accède sur promotion, conformément à l'article 10:
 - . du dixième échelon de la catégorie I au premier échelon de la catégorie II;
 - . du onzième échelon de la catégorie I au deuxième échelon de la catégorie II;
 - . du douzième échelon de la catégorie I au troisième échelon de la catégorie II;
 - . et ainsi de suite...
- b) après avoir franchi le cinquième échelon de la catégorie II, le conseiller est éligible au passage à la catégorie III de la façon suivante et y accède sur promotion, conformément à l'article 10:
 - . du cinquième échelon de la catégorie II au premier échelon de la catégorie III;

- du sixième échelon de la catégorie II au deuxième échelon de la catégorie III;
 - du septième échelon de la catégorie II au troisième échelon de la catégorie III;
 - et ainsi de suite...
- c) Le passage d'une catégorie à l'autre se fait au 1er juin.

ARTICLE 14: Période TRAITEMENT au 31 novembre 1982

14.01 Redressement

a) Période du 1er juin 1981 au 31 mai 1982

Les échelles de traitement pour la période du 1er juin 1981 au 31 mai 1982 sont celles apparaissant ci-après. Si le pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation au cours de la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981 dépassait 11.5%, les échelles de traitement 1981-82 devraient être réajustées selon la formule suivante:

$$\left\{ \frac{\text{Traitement de l'échelle 1981-82}}{1.1272\%} \right\} \times \left\{ 1 + \left[\left(\frac{\text{IPC juin 1981} - \text{IPC juin 1980}}{\text{IPC juin 1980}} \right) * X 100 \right] - [8.5\%] + 9.72\% \right\}$$

Advenant cette hypothèse, les taux des échelles de traitements du 1er juin 1982 seront recalculés en appliquant aux nouveaux taux de traitement en vigueur le 1er juin 1981 la formule de redressement, soit 6.75% prévu au premier alinéa du paragraphe 14.01 b).

* Lorsque dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

b) Période du 1er juin 1982 au 30 novembre 1982

Chaque taux de l'échelle de traitement en vigueur le 31 mai 1982 est majoré, le 1er juin 1982, d'un pourcentage dont la valeur est égale à la somme de la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'IPC (1) au cours de la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982 et de 3,5% avec garantie minimum de 5% et de 1,75% consenti à titre de protection de base contre l'accroissement des prix au cours de la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982.

De plus, chaque taux de l'échelle de traitement est également augmenté le 1er juin 1982 d'un taux annuel de \$347.00. Les échelles de traitement que l'on retrouve ci-après ont déjà été ajustées en ce sens.

c) Dispositions particulières

Les majorations des taux des échelles de traitement découlant de l'application du paragraphe 14.01 b) et le versement du montant de rétroactivité découlant de cette majoration sont effectuées dans les trois (3) mois suivant la publication de l'indice des prix à la consommation de juin 1982.

(1) La méthode de calcul est décrite à l'annexe 1 de la présente convention.

ÉCHELLE DE TRAITEMENT 1981-82

CATÉGORIE Années d'expérience pertinente	I		II		III	
	ÉCH.		ÉCH.		ÉCH.	
0	1	23,973.				
1	2	24,969.				
2	3	25,964.				
3	4	26,959.				
4	5	27,955.				
5	6	28,950.				
6	7	29,945.				
7	8	30,936.				
8	9	31,930.				
9	10	32,921.				
10	11	33,901.	1	36,146.		
11	12	34,880.	2	37,192.		
12	13	35,845.	3	38,238.		
13	14	36,803.	4	39,284.		
14	15	37,685.	5	40,329.		
15	16	38,518.	6	41,342.	1	42,713.
16	17	39,293.	7	42,339.	2	43,775.
17	18	40,008.	8	43,342.	3	44,783.
18	19	40,659.	9	44,342.	4	45,788.
19	20	41,281.	10	45,294.	5	46,799.
20	21	41,879.	11	46,199.	6	47,801.
21			12	47,080.	7	48,809.
22			13	47,925.	8	49,806.
23			14	48,740.	9	50,802.
24			15	49,518.	10	51,793.
25			16	50,258.	11	52,777.
26			17	50,964.	12	53,727.
27			18	51,627.	13	54,641.
28			19	52,245.	14	55,513.
29			20	52,821.	15	56,349.
30					16	57,192.

ÉCHELLE DE TRAITEMENT 1982 (1er juin au 30 novembre)

CATÉGORIE Années d'expérience pertinente	I		II		III	
	ÉCH.		ÉCH.		ÉCH.	
0	1	25,938.				
1	2	27,001.				
2	3	28,064.				
3	4	29,126.				
4	5	30,189.				
5	6	31,251.				
6	7	32,313.				
7	8	33,371.				
8	9	34,432.				
9	10	35,490.				
10	11	36,536.	1	38,933.		
11	12	37,581.	2	40,049.		
12	13	38,612.	3	41,166.		
13	14	39,634.	4	42,283.		
14	15	40,576.	5	43,398.		
15	16	41,465.	6	44,480.	1	45,943.
16	17	42,292.	7	45,544.	2	47,077.
17	18	43,056.	8	46,615.	3	48,153.
18	19	43,750.	9	47,682.	4	49,226.
19	20	44,414.	10	48,698.	5	50,305.
20	21	45,053.	11	49,664.	6	51,375.
21			12	50,605.	7	52,451.
22			13	51,507.	8	53,515.
23			14	52,377.	9	54,578.
24			15	53,207.	10	55,636.
25			16	53,997.	11	56,686.
26			17	54,751.	12	57,701.
27			18	55,459.	13	58,676.
28			19	56,119.	14	59,607.
29			20	56,733.	15	60,500.
30					16	61,399.

14.02 Taux minimum d'augmentation

- a) Le taux minimum d'augmentation est égal, pour chaque conseiller, à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er juin 1982 par rapport au 31 mai 1982, de l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mai 1982 correspondant à sa catégorie.

Si la majoration des taux de traitement pour la période de la convention du 1er juin 1982 au 30 novembre 1982 produit, pour un conseiller, une augmentation inférieure au taux minimum tel qu'établi à l'alinéa précédent, le taux de traitement du conseiller au 1er juin 1982 devient celui qu'il recevait le 31 mai 1982, majoré de ce taux minimum d'augmentation.

- b) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe a) a pour effet de situer un conseiller qui était hors échelle au 31 mai 1982 à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de sa catégorie, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce conseiller l'atteinte du niveau de cet échelon.
- c) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de la catégorie du conseiller et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi pour lui conformément aux paragraphes 14.02 a) ou 14.02 b), lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mai. Le paiement de ce montant forfaitaire est étalé sur chaque période de paye.

14.03 **Restauration des échelles en fin de convention**

a) Pour les conseillers à temps plein et à temps partiel:

Dans les trois (3) mois suivant la publication de l'indice des prix à la consommation de décembre 1982, chaque taux de traitement en vigueur est restauré, avec effet à la fin de la présente convention, de la façon suivante, en fonction du pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982:

$$\left[\frac{\text{Taux de traitement au 82/11/30}}{1,0175 \text{ (2)}} \right] \times \left[(1 + \text{pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la période du 82/07/01 au 83/12/31}) \text{ (3)} \right]$$

b) Pour les conseillers hors échelle:

- 1) À la fin de la convention, un conseiller dont le taux de traitement est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitement applicable à sa catégorie verra son taux de traitement restauré d'un taux égal à la moitié du pourcentage applicable à l'échelon maximum de l'échelle de sa catégorie tel qu'établi au paragraphe 14.03 a).

(2) Le 1,0175 représente 1 + la protection de base au 1er juin 1982.

(3) La méthode de calcul de l'accroissement de l'IPC pour six (6) mois est décrite à l'annexe 2 de la présente convention.

- 2) Si cette restauration a pour effet de situer le conseiller qui était hors échelle au cours de la dernière période de la convention à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de sa catégorie, cette restauration est portée au pourcentage nécessaire pour permettre l'atteinte du niveau de cet échelon.
- 3) La différence entre, d'une part, le pourcentage de restauration de l'échelon maximum de l'échelle de la catégorie du conseiller et, d'autre part, le taux de restauration établi pour lui conformément aux paragraphes 14.03 b) 1) ou 14.03 b) 2), lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement avant restauration et accordé pour la première période de la convention subséquente.

Ce montant forfaitaire est réparti et versé sur chaque période de paie pour la période en cause.

14.04 Protection du revenu (conseillers au maximum de chacune des catégories et hors échelle seulement)

a) Pour les conseillers à temps plein:

Dans les trois (3) mois qui suivent la fin de chaque période de la convention, soit celle du 1er juin 1981 au 31 mai 1982 et celle du 1er juin 1982 au 30 novembre 1982, un montant forfaitaire, destiné à compenser l'érosion de son pouvoir d'achat qui pourrait être survenue au cours de cette période, malgré la protection de base intégrée à son taux de traitement, est accordé à tout conseiller à temps plein qui répond aux conditions suivantes:

- avoir été, au début de la période de référence, soit le 1er juin 1981 ou le 1er juin 1982, au maximum de l'échelle de traitement applicable à sa catégorie, à condition toutefois qu'il n'ait pas atteint ce maximum le jour même du début de cette période de référence;

- être toujours à l'emploi de l'ÉNAP à la fin de la période de référence;
- être toujours, à la fin de la même période de référence, situé au maximum de la même échelle de traitement qu'au début de la période et de ne pas avoir bénéficié d'un congé sans traitement coïncidant en totalité avec la période de référence.

Le montant forfaitaire à verser est égal au résultat de l'opération suivante:

- 1) Pour la période du 1er juin 1981 au 31 mai 1982, le traitement de base (TB) de chaque conseiller au 1er juin 1981 est divisé par la somme de un et du pourcentage d'augmentation consenti à titre de protection de base (PB) à cette même date, soit 3.5%, additionné, s'il en est, de tout pourcentage supplémentaire ajouté à la protection de base, puis est ensuite multiplié par la différence entre la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles (MVM) (4) de l'IPC au cours de la période de référence et le pourcentage d'augmentation consenti à titre de protection de base (PB) au début de la même période additionné, s'il en est, de tout pourcentage supplémentaire ajouté à la protection de base, et ce, selon la formule suivante:

$$\left[\frac{\text{PB}}{1 + (\text{PB} + \text{Tout pourcentage supplémentaire, s'il en est, consenti en début de période})} \right] \times \left[\text{MVM} - ((\text{PB} + \text{Tout pourcentage supplémentaire, s'il en est, consenti en début de période})) \right]$$

(4)

On trouvera à l'annexe 3 de la présente convention la formule de calcul de la moyenne des variations mensuelles pour une période de douze (12) mois.

2) Pour la période du 1er juin 1982 au 30 novembre 1982, on procède à une opération identique à celle décrite au paragraphe 14.04 a) 1), avec les trois modifications suivantes:

a) aux fins de l'application de la formule de calcul, le pourcentage supplémentaire consenti en début de période est égal au pourcentage obtenu en divisant le montant additionnel d'augmentation découlant de l'application du deuxième alinéa du paragraphe 14.01 b), par le taux de traitement applicable le 31 mai 1982;

b) la moyenne des variations mensuelles (MVM) de l'IPC est établie sur une base de six (6) mois (5);

c) le produit de l'opération est divisé par deux (2) compte tenu du fait que l'on a utilisé dans l'opération un traitement établi sur une base annuelle et que la période couverte est de six (6) mois.

b) Pour les conseillers à temps partiel

Dans les trois (3) mois qui suivent la fin de chaque période de la convention, soit celle du 1er juin 1981 au 31 mai 1982 et celle du 1er juin 1982 au 30 novembre 1982, un montant forfaitaire, destiné à compenser l'érosion de son pouvoir d'achat qui pourrait être survenue au cours de cette période, malgré la protection de base intégrée à son taux de traitement, est accordé à tout conseiller à temps partiel qui répond aux conditions suivantes:

(5) On trouvera à l'annexe 4 de la présente convention la formule de calcul de la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles pour une période de six (6) mois.

- avoir occupé un emploi au maximum de l'échelle au début de la période de référence, soit le 1er juin 1981 ou le 1er juin 1982, à la condition toutefois qu'il n'ait pas bénéficié d'un avancement d'échelon le jour même du début de cette période de référence;
- être toujours à l'emploi de l'ÉNAP à la fin de la période de référence;
- être toujours, à la fin de la même période de référence, au même échelon de la même échelle de traitement qu'au début de la période.

Le montant forfaitaire est calculé de la même manière que pour le conseiller à temps complet, mais doit être ajusté en proportion du temps travaillé par rapport à un conseiller à temps complet de la même catégorie d'emploi.

c) Pour les conseillers hors échelle:

Aux fins du présent paragraphe, un conseiller dont le taux de traitement est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitement applicable à sa catégorie est considéré comme étant rémunéré sur la base du maximum de cette échelle de traitement et le montant forfaitaire à lui être versé pour compenser l'érosion de son pouvoir est calculé sur cette base.

14.05 **Charge d'enseignement supplémentaire**

Toute charge d'enseignement au delà de quatre-vingt (80) jours de dispensation par année est rémunérée à la fin de l'année financière au montant de \$235.00 par jour de dispensation pour l'année 1981/82 et de \$250.00 par jour de dispensation du 1er juin 1982 au 30 novembre 1982.

14.06 **Rétroactivité**

L'échelle de traitement 1981/82 et la rémunération d'une charge d'enseignement supplémentaire 1981/82 s'appliquent à compter du 1er juin 1981.

14.07 **Forfaitaire**

a) Le conseiller en place le 31 mai 1980 recevra un montant forfaitaire calculé au prorata du temps travaillé et égal au résultat de l'opération suivante:

. le traitement du conseiller au 31 mai 1979 multiplié par .01054.

b) Le conseiller en place le 31 mai 1981 recevra un montant forfaitaire calculé au prorata du temps travaillé et égal au résultat de l'opération suivante:

. le traitement du conseiller au 1er juin 1980 multiplié par .0735.

c) Le conseiller en place lors de la signature de la présente convention recevra un montant forfaitaire de \$750.00.

d) Le conseiller intégré le 1er juin 1981 dans les nouvelles échelles de traitement en vertu du paragraphe 13.04 qui reçoit une augmentation inférieure à 4% suite au résultat de l'intégration reçoit un montant forfaitaire égal au résultat de l'opération suivante:

$$\left[\left(\text{Traitement du conseiller au 31 mai 1981} \times .04 \right) - \left(\text{Traitement du conseiller intégré dans les nouvelles échelles - traitement du conseiller au 31 mai 1981} \right) \right]$$

Le paiement de ce montant forfaitaire est étalé sur chaque période de paie de l'année 1981/82.

**ARTICLE 15: RÉGIME DE PERFECTIONNEMENT,
CONGÉS SABBATIQUES ET
ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL**

RÉGIME DE PERFECTIONNEMENT

- 15.01 Tout conseiller peut demander un congé de perfectionnement rémunéré dans le but de poursuivre des études conduisant généralement à l'obtention d'un diplôme de troisième (3e) cycle.
- 15.02 Le Comité exécutif accorde les bourses de perfectionnement après avoir pris connaissance du budget de perfectionnement déterminé par le Conseil d'administration.
- 15.03 Compte tenu du paragraphe 15.13, le conseiller qui remplit les conditions suivantes est admissible à un congé de perfectionnement:
- a) doit avoir été au service de l'École au moins deux (2) années complètes;
 - b) doit présenter une demande, par écrit, au directeur des ressources humaines, indiquant l'objectif de ce perfectionnement et les avantages qui en découleront pour l'École; il fournit également la description de son programme d'études et l'attestation de sa demande d'inscription à une université;
 - c) doit fournir l'attestation qu'il a fait une demande de bourse à au moins deux (2) organismes;
 - d) doit avoir obtenu un avis favorable de l'assemblée des conseillers et de la Commission des études, au plus tard le 1er février.
- 15.04 Le conseiller ne peut être en congé de perfectionnement pour plus de deux (2) années consécutives.

- 15.05 Le conseiller qui bénéficie d'un congé de perfectionnement s'engage à demeurer au service de l'École le double du temps passé en perfectionnement. En cas de démission, il devra rembourser les sommes reçues de l'École à l'occasion de ce congé au prorata du temps d'engagement non effectué après la fin de son congé.

CONGÉS SABBATIQUES

- 15.06 Dans le but de continuer à promouvoir l'excellence, l'École accorde à ses conseillers une année sabbatique dans un milieu universitaire de qualité, un centre de recherche reconnu ou une administration publique pour y poursuivre un travail de recherche, rédiger un ouvrage scientifique ou acquérir une expérience pratique en rapport avec ses préoccupations de conseiller et comportant une part importante de recherche et de réflexion.
- 15.07 Le Conseil d'administration peut accorder un congé sabbatique au conseiller qui en fait la demande au directeur des ressources humaines et qui a rempli les conditions prévues aux paragraphes 15.08 et 15.09.
- 15.08 Compte tenu du paragraphe 15.13, le conseiller qui remplit les conditions suivantes est admissible à un congé sabbatique:
- a) avoir six (6) années consécutives d'expérience à titre de conseiller ou de tâches administratives à l'École. Tout congé de perfectionnement ou sabbatique interrompt la comptabilisation des années consécutives et le délai de six (6) ans commence à courir à compter du retour du conseiller de son congé. Dans le cas de congé sans traitement ou de maladie de plus de six (6) mois, la période d'admissibilité n'est pas interrompue mais est allongée de la durée du congé; dans le cas de détachement, la comptabilisation des années consécutives n'est pas interrompue;

- b) être classé dans la catégorie II ou III;
- c) avoir fait une demande de bourse, de subvention ou tout autre forme de rémunération à un organisme à l'extérieur de l'École.

15.09 Le conseiller doit adresser, par écrit, au directeur des ressources humaines sa demande de congé sabbatique avant le premier novembre précédant le début prévu de l'année sabbatique demandée. Cette demande ouvre le dossier qui doit contenir en outre:

- a) la description du programme d'activités que le conseiller se propose d'accomplir;
- b) la présentation des implications pécuniaires du projet pour l'École et leurs justifications;
- c) l'accord de l'organisme qui accueillera le conseiller durant son année sabbatique;
- d) les avis favorables du directeur du perfectionnement et de l'assemblée des conseillers.

15.10 Le congé sabbatique a une durée maximale de douze (12) mois, dont un (1) mois de vacances, et il est généralement pris à l'extérieur de l'École.

15.11 Le conseiller qui bénéficie d'un congé sabbatique s'engage à demeurer au service de l'École l'équivalent du temps passé en congé. En cas de démission, il devra rembourser les sommes reçues de l'École à l'occasion de ce congé au prorata du temps d'engagement non effectué après la fin de son congé. Si au terme de son congé sabbatique le conseiller poursuit sa carrière dans le secteur public, parapublic ou péripublic, il ne sera tenu à aucun remboursement.

DISPOSITIONS COMMUNES AU RÉGIME DE PERFECTIONNEMENT
ET AUX CONGÉS SABBATIQUES

- 15.12 A chaque année, l'École prépare un projet portant sur la politique et les priorités globales de l'École relatives au régime de perfectionnement et aux congés sabbatiques pour l'année subséquente.
- 15.13 Le Conseil d'administration devra pouvoir accorder à des conseillers au moins deux (2) congés par année, soit en perfectionnement, soit en sabbatique, durant la durée de la présente convention.
- 15.14 a) Le conseiller en congé de perfectionnement ou sabbatique reçoit quatre-vingt pour cent (80%) de son traitement pendant la durée du congé.
- b) Cependant, le conseiller qui demande un congé sabbatique d'une durée de six (6) mois reçoit pendant ce congé quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son traitement. Le congé doit alors débiter au plus tard, ou le 1er juillet, ou le 1er février. Ce congé est réputé, aux fins du paragraphe 15.08 a), avoir une durée de douze (12) mois.
- c) Si le conseiller obtient en revenu d'appoint une ou des bourse(s), traitement(s) ou subvention(s) extérieur(s), ce revenu d'appoint sert d'abord à combler la différence entre quatre-vingt pour cent (80%) ou quatre-vingt-dix pour cent (90%), selon le cas, et cent pour cent (100%) de son traitement.
- d) Cependant, le conseiller en congé sabbatique à l'extérieur du Canada pour six (6) mois et plus peut garder jusqu'à concurrence de cent vingt pour cent (120%) de son traitement, tout revenu d'appoint obtenu à l'occasion de son congé.

- e) De la même façon, le conseiller qui poursuit son congé de perfectionnement à l'extérieur du Canada peut garder jusqu'à concurrence de cent vingt pour cent (120%) de son traitement, tout revenu d'appoint obtenu à l'occasion de son congé.
 - f) Dans chaque cas, une somme égale à l'excédent de cent pour cent (100%) ou de cent vingt pour cent (120%), selon le cas, est retenue par l'École sur le traitement à verser.
- 15.15
- a) Sur présentation de pièces justificatives, l'École rembourse la totalité des frais de scolarité dans une institution reconnue et acceptée avec le projet du conseiller, à la condition que ces études conduisent à un diplôme ou à une attestation d'études.
 - b) L'École rembourse aussi au conseiller, sur présentation de pièces justificatives originales pour lui-même, son conjoint et ses enfants de moins de dix-huit (18) ans, la totalité des frais de déplacement, une fois aller-retour, au lieu principal du congé où le conseiller passera au moins six (6) mois.
 - c) Ces frais de scolarité et de déplacement ne doivent pas avoir été identifiés dans une bourse reçue par le conseiller.
 - d) Sur présentation de pièces justificatives et jusqu'à concurrence de mille (\$1 000) dollars par congé, l'École rembourse au conseiller des frais connexes comme les frais de séjour, de déplacement, de matériel didactique, de déménagement, d'entreposage, etc.
 - e) Lorsque le conseiller est autorisé aux fins de son congé sabbatique à séjourner en un second lieu principal pour une durée minimum de quatre (4) mois, l'École rembourse en plus les frais du second aller-retour pour le conseiller.

- f) Les frais de déplacement hors du Québec sont remboursés jusqu'à concurrence de la valeur du billet d'avion, classe économique, pour effectuer un tel déplacement. Les frais encourus au Québec sont remboursés au taux fixe ou au kilomètre, selon les tarifs en vigueur à l'École au moment du déplacement.

15.16 Le conseiller en congé de perfectionnement ou en congé sabbatique doit:

- a) se consacrer en exclusivité à son programme d'activités;
- b) n'accepter aucune rémunération extérieure autre que celles identifiées dans sa demande de congé. Le conseiller en congé sabbatique pourra exceptionnellement accepter des honoraires pour des activités occasionnelles telles que conférences, séminaires, etc. Il devra en aviser l'École;
- c) transmettre, par écrit, au directeur du perfectionnement un rapport de ses activités à la fin de chaque année du congé.

15.17 Le conseiller conserve durant son congé de perfectionnement ou sabbatique tous les droits attachés à son statut, tel que défini dans la présente convention. L'exercice de ces droits est toutefois suspendu pendant la période de son congé, à l'exception des assurances collectives, de la caisse de retraite et de sa progression dans le plan de carrière. L'École continue de contribuer sa part d'employeur aux différents régimes.

15.18 Le bénéficiaire d'une année sabbatique ou d'un congé de perfectionnement est libéré de tout remboursement dans le cas de mise à pied, selon les dispositions du paragraphe 12.08, de décès ou d'invalidité permanente le rendant incapable de satisfaire à ses obligations.

ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

- 15.19 L'École reconnaît l'importance d'assurer le développement professionnel du conseiller et s'engage à prendre les moyens nécessaires pour ce faire. À cet égard, au moment de la détermination de la charge de travail ou de sa révision, le conseiller identifie les activités auxquelles il voudrait participer.
- 15.20 Ainsi tout conseiller, autorisé à cet effet par son supérieur immédiat, qui suit des cours ou sessions reconnus comme relevant de sa discipline ou comme étant de nature pédagogique verra ses frais de scolarité payés par l'École. Les frais de déplacement reliés à ces cours ou sessions pourront être remboursés si les disponibilités budgétaires de l'École le permettent et le seront conformément à la politique de déplacement en vigueur à l'École.
- 15.21 Ainsi tout conseiller, autorisé à cet effet par son supérieur immédiat, qui participe à un congrès ou colloque verra ses frais d'inscription payés par l'École ainsi que les autres frais, conformément à la politique de déplacement en vigueur à l'École.
- 15.22 De plus tout conseiller, autorisé à cet effet par son supérieur immédiat, peut participer à toute autre forme d'activité de développement professionnel pourvu que cette activité soit reliée à ses fonctions de conseiller.

ARTICLE 16: CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 16.01 Dans les cas non prévus aux autres articles de cette convention, le conseiller qui désire obtenir un congé sans traitement doit adresser une demande écrite au directeur du perfectionnement en exposant les motifs de sa demande.
- 16.02 Pour les fins du présent article, seul le Comité exécutif de l'École peut autoriser ou renouveler un congé sans traitement. Exceptionnellement, ce congé pourrait être à temps partiel. Le directeur des ressources humaines transmet au conseiller la décision du Comité exécutif au plus tard deux (2) mois après la formulation de la demande.
- 16.03 La durée du congé sans traitement n'excède pas une période de deux (2) ans, renouvelable une (1) seule fois, consécutive au non.
- 16.04 Toute demande de renouvellement d'un congé sans traitement doit être formulée à l'École au moins six (6) mois avant l'expiration de ce congé, s'il est d'une durée d'un (1) an ou plus, ou trois (3) mois avant l'expiration de ce congé, s'il est d'une durée de six (6) mois ou plus sans dépasser un (1) an, et au moins un (1) mois avant l'expiration de ce congé, s'il est d'une durée de moins de six (6) mois.
- 16.05 Si le conseiller utilise sans autorisation du Comité exécutif le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou s'il ne respecte pas son engagement de revenir au travail à l'échéance de ce congé, il est réputé avoir remis sa démission à la date prévue de son retour.
- 16.06 Le conseiller en congé sans traitement conserve, pour la période de ce congé, tous les droits attachés à son statut de conseiller, tel que défini dans la présente convention. Cependant, l'exercice de ces droits est suspendu pendant la période du congé, à l'exception des assurances collectives et du régime de retraite, si le conseiller en assume la totalité des coûts.

16.07 Le conseiller, à son retour, progresse dans le plan de carrière selon la durée de son congé, en autant que l'expérience acquise au cours de son congé sans traitement soit pertinente à la fonction du conseiller et considérée telle au moment de la demande du congé.

17.01 Le conseiller élu à une élection provinciale ou fédérale obtient un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat si cette fonction civile n'est pas une occupation à temps complet. Durant son congé, le conseiller conserve tous les droits attachés à son statut de conseiller, tel que défini par la présente convention. 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 conseiller en assume la totalité des coûts, et de sa progression dans le plan de carrière.

17.02 Le conseiller élu à une élection municipale obtient un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat si cette fonction civile n'est pas une occupation à temps complet. Durant son congé, le conseiller conserve tous les droits attachés à son statut de conseiller, tel que défini par la présente convention. 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 conseiller en assume la totalité des coûts, et de sa progression dans le plan de carrière.

17.03 Le conseiller élu à une élection provinciale ou fédérale obtient un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat si cette fonction civile n'est pas une occupation à temps complet. Durant son congé, le conseiller conserve tous les droits attachés à son statut de conseiller, tel que défini par la présente convention. 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 conseiller en assume la totalité des coûts, et de sa progression dans le plan de carrière.

17.04 Le conseiller élu à une élection municipale obtient un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat si cette fonction civile n'est pas une occupation à temps complet. Durant son congé, le conseiller conserve tous les droits attachés à son statut de conseiller, tel que défini par la présente convention. 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 conseiller en assume la totalité des coûts, et de sa progression dans le plan de carrière.

ARTICLE 17: ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC

- 17.01 Le conseiller, candidat à une élection provinciale, fédérale ou municipale, obtient un congé sans traitement pour la durée prévue à la loi électorale provinciale ou fédérale ou à la loi concernant les élections dans certaines municipalités.
- 17.02 Le conseiller, candidat à une commission scolaire, à un conseil municipal, à un conseil d'administration d'un établissement du réseau des Affaires sociales, peut obtenir un congé sans traitement n'excédant pas quarante (40) jours ouvrables. Il est loisible au conseiller de prendre, à l'intérieur de ces quarante (40) jours, ses jours de vacances accumulés.
- 17.03 Le conseiller, élu à une élection provinciale ou fédérale, obtient un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat. Le conseiller, élu à une élection municipale obtient un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat si cette fonction civique requiert une occupation à temps complet. Durant son congé, le conseiller conserve tous les droits attachés à son statut de conseiller, tel que défini dans la présente convention. 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 conseiller en assume la totalité des coûts, et de sa progression dans le plan de carrière.
- 17.04 Le conseiller qui désire participer à l'organisation d'une campagne électorale peut, après entente avec le directeur du perfectionnement, utiliser ses jours de vacances accumulés ou bénéficier d'un congé sans traitement.

ARTICLE 18: DÉTACHEMENT

18.01 L'École peut, à la demande d'un conseiller ou avec son accord, le mettre à la disposition d'un organisme public ou privé, à temps plein ou partiel, pour une durée maximum de deux (2) ans, renouvelable exceptionnellement une (1) seule fois, consécutive ou non.

18.02 De tels détachements ne sont autorisés que si le travail du conseiller pour l'organisme bénéficiaire s'inscrit dans le cadre des missions de l'École et constitue une expérience jugée pertinente par l'École et enrichissante pour le conseiller ou favorise chez lui une nouvelle compétence, une mise à jour de ses connaissances ou une réorientation de sa carrière.

18.03 Le conseiller en détachement conserve son statut de conseiller à l'École; il continue de recevoir sa rémunération de l'École et conserve tous les droits attachés à son statut de conseiller.

18.04 Chaque année de détachement compte comme année de service à l'École et le travail fait par le conseiller 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 conseiller.

ARTICLE 19: VACANCES

- 19.01 Sous réserve des autres dispositions de cet article, le conseiller a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 1er juin, chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée de la façon suivante:
- a) le conseiller ayant complété moins d'un (1) an de service au 1er juin a droit à deux (2) jours pour chaque mois travaillé à l'École depuis la date de son embauchage jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables;
 - b) le conseiller ayant complété un (1) an ou plus de service au 1er juin a droit à un (1) mois de calendrier.
- 19.02 Dans le cas d'un conseiller qui a moins d'un (1) an de service, le mois où il a été engagé sera calculé ayant été travaillé au complet. Ce principe de calcul s'applique aussi dans le cas des conseillers qui quittent l'École.
- 19.03 Le conseiller reçoit, avant son départ pour vacances, le traitement auquel il a droit pour la période des vacances prévues au présent article, à la condition qu'il en ait donné avis à son supérieur immédiat au moins un (1) mois à l'avance.
- 19.04 En cas de cessation définitive d'emploi, le conseiller se voit rembourser les vacances accumulées qu'il n'a pas prises ainsi que les vacances acquises depuis le 1er juin qui précède immédiatement son départ.
- 19.05 La période de temps comprise entre le quinze juin et la Fête du travail est considérée comme la période normale pour prendre des vacances annuelles; cependant, après approbation du directeur du perfectionnement, un conseiller peut prendre ses vacances annuelles en tout ou en partie en dehors de cette période.

- 19.06 Les vacances annuelles doivent se prendre normalement au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Sur demande, le directeur du perfectionnement peut autoriser le report de la totalité ou d'une partie des vacances.
- 20.01 son revenu jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue à son régime d'assurance santé.
- 20.02 Le conseiller absent en raison de maladie ou d'accident doit, dès que possible, informer son supérieur immédiat.
- 20.03 L'École se réserve le droit d'exiger un certificat médical pour toute absence pour cause de maladie ou d'accident de plus de trois (3) jours.

ARTICLE 20: TRAITEMENT EN MALADIE

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

20.02 Le conseiller absent en raison de maladie ou d'accident doit, dès que possible, informer son supérieur immédiat.

20.03 L'École se réserve le droit d'exiger un certificat médical pour toute absence pour cause de maladie ou d'accident de plus de trois (3) jours.

ARTICLE 21: CONGÉ PARENTAL

CONGÉ DE MATERNITÉ

- 21.01 Le conseiller enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée maximum de vingt (20) semaines, qui sous réserve du paragraphe 21.06, doivent être consécutives.
- 21.02 Pour obtenir un congé de maternité, le conseiller doit donner un préavis écrit à cet effet à l'École au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.
- 21.03 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient au conseiller concerné et comprend le jour de l'accouchement.
- 21.04 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si le conseiller revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, il produit, sur demande de l'École, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 21.05 a) Si la naissance a lieu après la date prévue, le conseiller a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf s'il dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- b) Le conseiller peut, en outre, bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige, sur présentation d'une attestation médicale à cet effet.

- 21.06 Le conseiller qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Le conseiller peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Dans un tel cas, le conseiller pourra, après en avoir informé son supérieur immédiat, revenir au travail avant la fin de son congé ou, après entente avec son supérieur immédiat, prendre des vacances accumulées auxquelles il a droit.
- 21.07 Le conseiller qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

INDEMNITÉ POUR CONGÉ DE MATERNITÉ

- 21.08 Le conseiller qui a accumulé vingt (20) semaines de service à l'École avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclaré admissible à de telles prestations a droit de recevoir durant son congé de maternité:
- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire régulier de base, tel qu'établi à la date du début de son congé de maternité;
 - b) pour chacune des semaines où le conseiller reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son salaire hebdomadaire régulier de base, tel qu'établi à la date du début de son congé de maternité, et la prestation d'assurance-chômage qu'il reçoit ou pourrait recevoir;

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe 21.08 b), une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire régulier de base, tel qu'établi à la date du début de son congé de maternité et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

21.09 Le conseiller exclu du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclaré inadmissible est également exclu du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

- a) le conseiller à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service à l'École avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire régulier de base et ce, durant dix (10) semaines, s'il n'est pas admissible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux motifs suivants:
 - . il n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
 - . il n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage;
- b) le conseiller à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service à l'École avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95% de son salaire hebdomadaire régulier de base moyen des cinq (5) derniers mois et ce, durant dix (10) semaines, s'il n'est pas admissible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des trois motifs suivants:
 - . il n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou

- . il a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
 - . il a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence;
- c) si le conseiller à temps partiel est exonéré des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93%.
- 21.10 L'allocation du congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon les paragraphes 21.08 et 21.09.
- 21.11 Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle le conseiller est rémunéré. Durant les extensions prévues au paragraphe 21.05, le conseiller ne reçoit ni indemnité, ni traitement.
- 21.12 L'École ne rembourse pas au conseiller les sommes qui pourraient être exigées de lui par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage.
- 21.13 Les indemnités prévues aux paragraphes 21.08 et 21.09 sont admissibles au conseiller qui en remplit les conditions et ce, à compter de la date de la signature de la présente convention.

DÉPLACEMENT TEMPORAIRE

- 21.14 Sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail du poste du conseiller comportent des dangers physiques, ou risques de maladie infectieuse pour lui ou pour l'enfant à naître, le conseiller peut demander d'être déplacé temporairement à un autre poste jusqu'au début de son congé de maternité .
- 21.15 Le conseiller ainsi déplacé à un autre poste conserve les droits et privilèges attachés à son poste antérieur.
- 21.16 Si l'École n'effectue pas le déplacement temporaire, le conseiller a droit à une absence qui débute immédiatement; à moins qu'un déplacement temporaire ne survienne par la suite et y mette fin, cette absence se termine au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur.

ABSENCE POUR GROSSESSE

- 21.17 Sur présentation d'un certificat médical, le conseiller a également droit à une absence:
- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'École; cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
 - b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

21.18 Durant les absences prévues au paragraphe 21.17, le conseiller a droit aux dispositions des paragraphes relatifs respectivement au traitement en maladie et aux régimes d'assurances.

CONGÉ DE NAISSANCE ET D'ADOPTION

21.19 Le conseiller dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximum de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

21.20 Le conseiller qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du paragraphe 21.21 a droit à un congé payé d'une durée maximum de deux (2) jours ouvrables, pourvu que son conjoint ne bénéficie pas d'un tel congé.

CONGÉ D'ADOPTION

21.21 Le conseiller qui a accumulé vingt (20) semaines de service à l'École et qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximum de dix (10) semaines consécutives durant lesquelles il reçoit une indemnité équivalente à son salaire régulier hebdomadaire de base, tel qu'établi au début de son congé d'adoption. Il n'a pas droit à un tel congé si son conjoint bénéficie d'un tel congé. Ce congé doit débiter après la date de la prise en charge de l'enfant, mais avant le vingtième (20e) jour ouvrable suivant la journée de l'adoption.

AVANTAGES CONSENTIS

21.22 Pour la durée du congé de maternité prévu au paragraphe 21.01, les absences prévues au paragraphe 21.17 et le congé d'adoption prévu au paragraphe 21.21, le conseiller bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-salaire: le conseiller versant sa contribution prévue au régime;
- assurance-vie: le conseiller versant sa contribution prévue au régime;
- assurance-maladie: le conseiller versant sa contribution prévue au régime;
- accumulation de vacances;
- accumulation de jours de maladie.

21.23 Le conseiller 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 de ce congé, il avise, par écrit, son supérieur immédiat de la date du report.

RETOUR AU TRAVAIL

21.24 Le conseiller ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'une absence pour grossesse doit reprendre son travail lors de l'échéance de son congé de maternité ou de son absence pour grossesse.

- 21.25 Le conseiller doit alors produire un certificat médical attestant qu'il est apte à reprendre son travail. Le conseiller qui ne reprend pas son travail lors de l'échéance de son congé de maternité ou de son absence pour grossesse est réputé avoir remis sa démission à l'échéance de son congé de maternité ou de son absence pour grossesse.
- 21.26 Le conseiller ayant bénéficié d'un congé d'adoption doit reprendre son travail lors de l'échéance de son congé d'adoption. Le conseiller qui ne reprend pas son travail lors de l'échéance de son congé d'adoption est réputé avoir remis sa démission à l'échéance de son congé d'adoption.
- 21.27 L'École réintègre le conseiller dans le poste qu'il occupait avant son départ. Si le poste du conseiller n'existe plus à son retour, l'École lui reconnaît les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de l'abolition du poste s'il avait alors été au travail.

CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 21.28 Le conseiller qui désire obtenir un congé sans traitement lors de l'échéance de son congé de maternité a droit à un congé sans traitement d'une durée maximum de douze (12) mois à la condition qu'il avise l'École, par écrit, au moins trente (30) jours ouvrables avant le début de son congé sans traitement.
- 21.29 Si le conseiller à temps complet utilise le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou s'il ne revient pas au travail à l'échéance de ce congé, il est réputé avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début du congé.
- 21.30 A la fin du congé sans traitement obtenu selon les dispositions du paragraphe 21.28, l'École réintègre le conseiller dans un poste équivalent à celui qu'il occupait antérieurement.

ARTICLE 22: RÉGIMES D'ASSURANCE

22.01 Tout conseiller est tenu de participer aux régimes d'assurances de l'École. L'École s'engage à maintenir les régimes d'assurances (vie, salaire, maladie) en vigueur au moment de la signature de la convention et à payer 50% des coûts de ces régimes.

22.02 a) L'École s'engage à maintenir le comité réseau des assurances collectives et la représentation de l'Association au sein de ce comité.

b) Sous réserve de l'accord des autres syndicats et corporations participants, le comité réseau des assurances collectives est formé:

- d'un représentant de chaque corporation instituée par la Loi de l'Université du Québec 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 de sous-contractants;
- d'un représentant désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes d'assurances stipulés au paragraphe 22.01;
- d'un représentant désigné par l'ensemble des employés non syndiqués de chaque corporation et/ou d'un représentant du personnel-cadre de l'École;
- d'un représentant de la corporation de l'Université du Québec qui agit à titre de secrétaire du comité.

- 22.03 Le mandat de ce comité est d'examiner les régimes en vigueur et de faire des recommandations quant à leur application et à leur contenu.
- 22.04 Le comité réseau des 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'adjoit un actuaire-conseil et/ou toute autre personne-ressource de son choix dont les services pourraient être requis.
- 22.05 Chaque corporation assume, quant à sa représentation et à celle de ses employés, les coûts de fonctionnement du comité réseau des assurances et de tout groupe technique ou comité de travail créé en vertu du paragraphe 22.04. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes identifiées en 22.04 ainsi que le traitement ou le salaire et les frais de déplacement et de séjour de représentants identifiés en 22.02 b).

ARTICLE 23: RÉGIME DE RETRAITE

23.01 Tout conseiller participe au régime de retraite de l'Université du Québec selon les dispositions réglementaires du régime.

23.02 Nonobstant les dispositions indiquées en 23.01, le conseiller qui participe au régime de retraite des enseignants ou à celui des fonctionnaires continue de participer à l'un ou l'autre de ces régimes.

LOCAL

24.02 Chaque conseiller a droit à un local fermé dûment équipé et de dimensions convenables.

CONGÉS SOCIAUX

24.03 Le conseiller a droit à des congés sociaux à l'initiative d'événements touchant sa famille tels que décès, mariage, baptême, déménagement ou pour remplir un devoir civique. La convention conclue avec son supérieur immédiat de la durée requise de ces congés.

ARTICLE 24: DIVERS

STATIONNEMENT

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

LOCAL

24.02 Chaque conseiller a droit à un local fermé dûment équipé et de dimension raisonnable.

CONGÉS SOCIAUX

24.03 Le conseiller a droit à des congés sociaux à l'occasion d'événements touchant sa famille tels que décès, mariage, baptême, déménagement ou pour remplir un devoir civique. Le conseiller convient avec son supérieur immédiat de la durée requise de ces congés.

ARTICLE 25: DOSSIER DU CONSEILLER

- 25.01 Le dossier du conseiller comprend exclusivement et le cas échéant:
- le curriculum vitae du conseiller;
 - les pièces relatives à sa progression dans le plan de carrière;
 - les pièces relatives à ses avantages sociaux;
 - la charge de travail convenue annuellement et les rapports d'évaluation correspondants;
 - s'il y a lieu, les opinions et recommandations dûment signées, émises sur des sujets spécifiques et formulées aux fins de l'évaluation pour les décisions prises suivant cette convention.
- 25.02 Le dossier du conseiller ne peut comprendre l'évaluation de l'enseignement faite par les individus participants ou par les organisations clientes, à moins que le conseiller impliqué le demande ou y consente expressément par écrit.
- 25.03 Le directeur des ressources humaines informe le conseiller de toute pièce versée à son dossier. À la demande du conseiller, ce dernier peut prendre connaissance des pièces versées à son dossier en présence du directeur des ressources humaines ou d'une personne dûment autorisée.
- 25.04 Le dossier du conseiller est confidentiel; il est conservé à la direction des ressources humaines.

**ARTICLE 26: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES PLAINTES,
DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

- 26.01 Un conseiller, ayant matière à se plaindre de toute question, problème ou litige relatifs aux conditions de travail, peut, s'il le juge opportun, faire appel à un comité composé de deux (2) représentants nommés par l'École et de deux (2) représentants nommés par l'Association. Ce comité a pour mandat d'étudier, de discuter et de proposer, s'il y a lieu, des solutions à la question, au problème ou au litige soumis. Il doit agir avec diligence.
- 26.02 Ce comité peut aussi traiter de toute autre question dont il est saisi.
- 26.03 Rien dans le présent article ne doit être considéré comme ayant pour effet d'empêcher un conseiller de discuter de quelque question que ce soit avec ses supérieurs, non plus que de discuter avec eux dans le but d'éviter ou de régler un grief possible ou naissant.
- 26.04 Un grief est une mésentente entre l'École et l'Association ou un conseiller relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

ÈRE ÉTAPE

- 26.05 Si le conseiller est insatisfait suite à l'utilisation du mécanisme prévu au paragraphe 26.01 et s'il se croit lésé par suite de l'application ou de l'interprétation de la présente convention, le conseiller peut, seul ou avec la collaboration de l'Association, présenter son grief, par écrit, au directeur des ressources humaines. Le grief doit être déposé dans les quarante-cinq (45) jours de la connaissance du fait qui donne lieu au grief et au plus tard dans les cent (100) jours de son occurrence.

- 26.06 Dans les quatorze (14) jours de la réception du grief, le directeur des ressources humaines répond, par écrit, au conseiller concerné avec copie à l'Association.

2IÈME ÉTAPE

- 26.07 À défaut du règlement du grief, le conseiller peut, seul ou avec la collaboration de l'Association, dans les dix (10) jours de l'expiration du délai prévu au paragraphe 26.06, soumettre le grief au comité de griefs.
- 26.08 Le comité de griefs est composé de deux (2) représentants nommés par l'Association et de deux (2) représentants nommés par l'École.
- 26.09 L'École doit, dans les quatorze (14) jours suivant la réunion du comité de griefs, rendre sa décision, par écrit, au conseiller concerné avec copie à l'Association.

ARBITRAGE

- 26.10 À défaut du règlement du grief, le conseiller peut, seul ou avec la collaboration de l'Association, dans les trente (30) jours de l'expiration du délai prévu au paragraphe 26.09, soumettre le grief à un arbitre désigné par les parties.
- 26.11 Le grief patronal est soumis directement à l'arbitrage.
- 26.12 À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre dans un délai de dix (10) jours, le grief est soumis à un arbitre désigné par le ministre du travail et de la main-d'oeuvre.
- 26.13 Dans les cas de congédiement, si l'une des parties le désire, elle peut nommer un assesseur à l'arbitre. Dans les autres cas, les parties peuvent de consentement nommer des assesseurs à l'arbitre.

- 26.14 Le mandat de l'arbitre est limité par les dispositions de la présente convention et il ne peut, en aucun cas, rendre une décision qui ajoute, supprime ou modifie quoi que ce soit à la présente convention.
- 26.15 Dans tous les cas de congédiement pour juste cause ou négligence professionnelle grave, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou rescinder la décision. Il a l'autorité pour déterminer la compensation et rétablir le conseiller dans ses droits et/ou autres avantages conventionnels selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision. Dans le cas où l'arbitre juge à propos d'accorder une indemnité au conseiller, il doit tenir compte de tout salaire que le conseiller a reçu dans l'intervalle.
- 26.16 La décision de l'arbitre est finale, sans appel et lie les parties.
- 26.17 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de chacune des parties à part égale.
- 26.18 Chacune des étapes de la procédure de règlement des plaintes, de griefs et d'arbitrage doit être épuisée avant de passer à la suivante, sauf du consentement des parties.
- 26.19 Tous les délais prévus au présent article sont des jours de calendrier. Ils sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre l'École et l'Association.
- 26.20 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas la nullité. Le plaignant peut amender son grief en autant qu'un tel amendement n'en modifie pas la nature.

ANNEXE 1

Le pourcentage d'accroissement des prix pour une période de douze (12) mois se terminant le 30 juin est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada, calculé comme suit:

$$\left(\frac{\text{IPC juin 1982} - \text{IPC juin 1981}}{\text{IPC juin 1981}} \right) * X 100$$

- * Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

ANNEXE 2

Le calcul de la moyenne harmonique est déterminé par les variations mensuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada. Il est calculé comme suit:

Le pourcentage d'accroissement des prix pour la période de six (6) mois se terminant le 31 décembre 1982 est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada, calculé comme suit:

$$\left(\frac{\text{IPC décembre 1982} - \text{IPC juin 1982}}{\text{IPC juin 1982}} \right) * X 100$$

- * Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

ANNEXE 3

Le calcul de la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada, publié par Statistique Canada, s'effectue comme suit:

- a) On fait d'abord la somme des douze (12) indices mensuels de l'IPC, du mois de juillet au mois de juin de la période en cause.
- b) La somme obtenue en a) est ensuite divisée par douze (12). Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de deux (2) chiffres, le deuxième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le deuxième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le premier chiffre est porté à l'unité supérieure et le deuxième chiffre est retranché.
- c) On applique ensuite la formule suivante:

$$\left[\frac{\text{Résultat du (b) - IPC du mois de juin 1981}}{\text{IPC de juin 1981}} \right] * X 100$$

- * Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième chiffre est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

ANNEXE 4

Le calcul de la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada, publié par Statistique Canada, pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, s'effectue comme suit:

- a) On fait d'abord la somme des six (6) indices mensuels de l'IPC, du mois de juillet au mois de décembre de la période en cause.
- b) La somme obtenue en a) est ensuite divisée par six (6). Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de deux (2) chiffres, le deuxième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le deuxième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le premier chiffre est porté à l'unité supérieure et le deuxième chiffre est retranché.
- c) On applique ensuite la formule suivante:

$$\left[\frac{\text{Résultat du (b) - IPC du mois de juin 1982}}{\text{IPC de juin 1982}} \right] * X 100$$

- * Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième chiffre est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 11^{er} jour
de juin mil neuf cent quatre-vingt-un.

L'ÉCOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION PUBLIQUE

Louis Brunel
Louis Brunel,
Directeur général

Jean-Yves Lavoie
Jean-Yves Lavoie,
Directeur des ressources humaines

Pierre Lavigne
Pierre Lavigne,
Directeur du perfectionnement

Albert Dumas
Albert Dumas,
Directeur de l'administration

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE
DES CONSEILLERS EN ADMINISTRATION PUBLIQUE

Jacques Gagnon
Jacques Gagnon,
Président

Camille Vigneault
Camille Vigneault,
Secrétaire-trésorier

Denis Proulx
Denis Proulx,
Vice-président

Richard Brousseau
Richard Brousseau,
Conseiller

*Copie conforme à
l'original
Camille Vigneault
23/07/81*