



Enseignement universitaire (UT)

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association des professeurs des collèges militaires du Canada

**Groupe : Enseignement universitaire
(tous les employé-e-s)**

Date d'expiration : 2022-06-30

La présente convention s'applique aux classifications suivante(s) :

Code	Groupe
227	Enseignement universitaire (UT)

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Conditions d'emploi et relations de travail
219 avenue Laurier Ouest
Ottawa ON K1A 0R5

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée
par le président du Conseil du Trésor, 2019

Catalogue no : BT42-227/2022F-PDF
ISBN : 978-0-660-33134-8

Association des professeurs des collèges militaires du Canada
120 rue Clarence
CP 577 Kingston Main
Kingston ON K7L 4W5



Table des matières

Partie 1 : généralités	1
**Article 1 : objet et application de la convention	1
Article 2 : interprétation et définitions.....	1
Article 3 : textes officiels	3
Article 4 : priorité de la loi sur la convention collective.....	3
Article 5 : liberté universitaire et responsabilités.....	4
Article 6 : droits de la direction.....	5
Article 7 : autres droits, responsabilités et privilèges	5
Article 8 : pratiques passées.....	5
Article 9 : élimination de la discrimination	6
Article 10 : harcèlement.....	6
Article 11 : emploi à l'extérieur.....	6
Partie 2 : dispositions relatives au travail et aux congés	6
Article 12 : durée du travail	6
Article 13 : répartition de la charge d'enseignement.....	7
Article 14 : congé de direction	8
Article 15 : jours fériés	8
Article 16 : congés, généralités.....	9
**Article 17 : congés annuels.....	10
**Article 18 : congé sabbatique.....	12
Article 19 : congé de maladie	16
**Article 20 : autres congés payés.....	17
Article 21 : congé d'études non payé et congé de promotion professionnelle	19
**Article 22 : congé de maternité ou parental non payé.....	21
Administration de l'indemnité parentale	27
**Article 23 : autres congés non payés.....	33
23.05 Congé de proche aidant.....	34
Article 24 : arrêt pédagogique.....	35

Partie 3 : questions concernant les relations de travail	35
Article 25 : reconnaissance syndicale.....	35
Article 26 : consultation mixte	35
Article 27 : utilisation des installations de l'employeur	36
Article 28 : précompte des cotisations syndicales	36
Article 29 : délégués syndicaux	37
Article 30 : information	38
Article 31 : procédure de règlement des griefs	38
Article 32 : ententes du Conseil national mixte	44
Article 33 : congé pour les questions concernant les relations du travail.....	44
Article 34 : discipline	47
Article 35 : licenciement pour exercice insatisfaisant des fonctions universitaires	48
Article 36 : inconduite en matière de recherche.....	48
Article 37 : examen du rendement et dossier du personnel.....	50
Article 38 : départ à la retraite et démission.....	51
Article 39 : réouverture de la convention	51
Partie 4 : rémunération et durée de la convention	51
Article 40 : rémunération et administration de la paye	51
Article 41 : indemnité de départ	52
Article 42 : autres congés payés ou non payés	54
**Article 43 : durée.....	54
Appendice « A »	56
UT : groupe Enseignement universitaire, taux de rémunération annuels (en dollars).....	56
**Appendice « B ».....	63
Indemnité pour fonctions administratives.....	63
**Appendice « C ».....	64
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada (appelé ci-après l'employeur) et l'Association des professeurs des collèges militaires du Canada	

(appelée ci-après l'Association) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Enseignement universitaire	64
Appendice « D »	68
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association des professeurs des collèges militaires du Canada à l'égard de l'unité de négociation du groupe Enseignement universitaire	68
Appendice « E »	70
Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite)	70
**Appendice « F »	74
Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés.....	74
** Appendice « G »	76
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association des professeurs des collèges militaires du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.....	76

Partie 1 : généralités

****Article 1 : objet et application de la convention**

1.01 La présente convention a pour objet le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, les UT et l'Association et l'établissement de certaines conditions d'emploi qui ont été convenues à la suite de négociations collectives.

1.02 Les parties sont décidées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports de travail efficaces.

1.03 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Association, aux UT et à l'employeur.

**

1.04 Dans cette convention, les expressions faisant référence à « il/elle » et « lui/elle » ont été remplacées par « employé-e » ou « UT » en fonction du contexte.

Article 2 : interprétation et définitions

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention, le terme :

« année universitaire » (academic year)

désigne la période qui s'étend du 1er juillet au 30 juin de l'année civile suivante, ou qui est définie dans l'annuaire universitaire;

« Association » (Association)

désigne l'Association des professeurs des collèges militaires du Canada (APCMC);

« CMC » (CMC)

désigne les Collèges militaire du Canada;

« Collège » (College)

désigne le Collège militaire royal du Canada;

« congé » (leave)

désigne l'autorisation de s'absenter de son travail;

« conjoint de fait » (common-law partner)

désigne la personne qui, pour une période continue d'au moins un (1) an, a vécu dans une relation conjugale avec l'UT;

« congé sabbatique » (sabbatical leave)

désigne une période autorisée de congé non payé, mais avec une indemnité tenant lieu de salaire, d'une durée spécifiée (normalement douze (12) mois ou moins) pendant laquelle l'UT admissible, qui demeure un UT, est relevé de ses obligations pédagogiques et administratives normales afin de pouvoir poursuivre des activités de recherche ou autres visant à améliorer ses connaissances dans une discipline particulière et à relever sa compétence professionnelle;

« cotisations syndicales » (membership dues)

désigne les cotisations établies conformément à la constitution et aux statuts de l'Association à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à l'Association et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale;

« dossier personnel » (personnel file)

d'un UT comprend tout dossier que détient l'employeur ou tout superviseur de l'UT et qui peut servir à l'évaluation du rendement de ce dernier, à une décision concernant son avancement professionnel ou à une décision visant à lui imposer une mesure disciplinaire;

« emploi continu » (continuous employment)

a le sens que celui précisé dans la *Directive sur les conditions d'emploi* à la date de signature de la présente convention;

« employé-e » (employee)

désigne l'employé-e tel que défini dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et qui fait partie de l'unité de négociation;

« employeur » (Employer)

désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor et désigne aussi toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor;

« jour de repos » (day of rest)

par rapport à un UT, désigne un jour autre qu'un jour férié désigné payé où l'UT n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en congé;

« jour férié désigné payé » (designated paid holiday)

désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h 01 le jour désigné comme jour férié dans la présente convention;

« mise en disponibilité » (lay-off)

désigne le licenciement, tel qu'il est défini à l'article 64(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, et les modifications qui y sont apportées à l'occasion;

« parties » (parties)

désigne l'Association et l'employeur;

« recteur » (principal)

désigne le recteur du Collège militaire royal du Canada ou son délégué;

« unité de négociation » (bargaining unit)

désigne tout le personnel de l'employeur faisant partie du groupe Enseignement universitaire de la catégorie scientifique et professionnelle, tel que décrit dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique, le 24 mai 1991;

« UT » (UT)

désigne l'employé-e tel que défini dans cet article.

2.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions utilisées dans cette convention,

- a. si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont le même sens qui leur est donné dans cette loi;
et
- b. si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation* et non pas dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi d'interprétation*.

Article 3 : textes officiels

3.01 Les textes anglais et français de la présente convention sont des textes officiels.

Article 4 : priorité de la loi sur la convention collective

4.01 Advenant qu'une loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux UT de la fonction publique qui sont assujettis à la présente convention, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeurent en vigueur pendant la durée de la convention.

Article 5 : liberté universitaire et responsabilités

Définition générale

5.01 Les UT ont droit à la liberté universitaire. La liberté universitaire ne confère pas l'immunité juridique ni ne diminue la responsabilité des UT de s'acquitter de leurs obligations pédagogiques. Elle consiste en la liberté, individuelle ou collective, de poursuivre, de développer et de transmettre des connaissances par la recherche, l'étude, la discussion, la documentation, la production, la création, l'enseignement, les conférences et l'écriture, sans obligation de respecter une doctrine prescrite ou officielle, et à l'abri de la censure institutionnelle. Elle inclut :

La liberté d'enseigner et les responsabilités qui s'y rattachent

5.02 Les UT qui enseignent ont le droit d'exprimer librement leurs vues sur la matière enseignée, et ils peuvent utiliser des documents et des analyses qui en ont été faites, et s'y référer, sans devoir prendre en considération ou respecter une doctrine prescrite.

Dans ces circonstances, l'UT doit traiter la matière selon la description qu'en donne l'annuaire, se tenir à jour dans sa discipline, traiter les étudiants équitablement et honnêtement, et enseigner de manière efficace, ce qui implique l'utilisation d'arguments justes, raisonnés et fondés sur les faits et la volonté de faire place à l'expression de points de vue différents.

La liberté de faire de la recherche et les responsabilités qui s'y rattachent

5.03 Les UT sont libres de poursuivre des travaux de recherche dans leur spécialité sans devoir prendre en considération ou respecter une doctrine prescrite, ce qu'on ne devrait pas interpréter comme un empêchement ou une interdiction de développer de nouveaux champs de compétence.

L'UT doit respecter les lignes de conduite établies à l'égard du travail avec des sujets animaux ou humains, traiter équitablement ses collègues et étudiants, fonder sa recherche sur une honnête quête de connaissances et faire reposer ses conclusions sur un examen critique des preuves disponibles et sur une analyse raisonnée de l'interprétation qui en est faite.

La liberté de publier et les responsabilités qui s'y rattachent

5.04 Les UT ont le droit de publier les résultats de leur recherche sans intervention ni censure de la part de l'institution, de ses agents ou de qui que ce soit. Cela ne devrait pas exclure le fait que l'UT puisse accepter certaines restrictions à l'égard de ses publications afin de respecter les conditions qu'un parrain de ses travaux a pu rattacher au soutien qu'il lui accorde.

Les chercheurs ont la responsabilité de rapporter honnêtement et de façon précise les résultats de leurs recherches, et de reconnaître de manière appropriée les contributions des autres aux travaux dont ils font état.

La liberté d'expression et les responsabilités qui s'y rattachent

5.05 Les UT ont le droit de s'exprimer librement.

L'UT qui fait un commentaire dans son champ de compétence est lié par la même obligation à l'honnêteté et à l'exactitude que celle dont est assorti le droit de publier les résultats de ses recherches.

Dans l'exercice de ce droit, l'UT ne doit laisser planer aucun doute quant à savoir si l'UT s'exprime en sa capacité professionnelle ou à titre de simple citoyen, pas plus que l'UT ne doit prétendre parler au nom du collège à moins que l'UT ait été autorisé à le faire.

La liberté universitaire et la mission spéciale du CMC

5.06 La mission spéciale du collège ne diminue pas la liberté universitaire de l'UT. Néanmoins, la mission spéciale du collège peut l'exposer à des torts résultant de malentendus suscités par un débat public ou une publication sur un sujet qui concerne directement cette mission. Ce risque impose à l'UT qui participe à un tel débat ou à une telle publication la responsabilité d'être plus clair que l'UT n'aurait à l'être si l'UT traitait de questions non liées étroitement à la mission.

Le collège sera mieux placé pour corriger tout malentendu public et pour assurer la liberté universitaire de l'UT si le collège et l'UT sont en mesure de prévoir l'effet qu'auront les propos de ce dernier. À cette fin, les UT sont encouragés à informer à l'avance le recteur de la possibilité de tout débat public ou de toute publication qui, à leurs yeux, ont un lien étroit avec la mission spéciale du collège.

Article 6 : droits de la direction

6.01 L'Association reconnaît que l'employeur retient toutes les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas, d'une façon précise, diminués, délégués ou modifiés par la présente convention.

Article 7 : autres droits, responsabilités et privilèges

7.01 Rien dans la présente convention ne doit être interprété de façon à modifier les droits, privilèges et responsabilités qu'ont, individuellement ou en groupe, les UT de participer au processus décisionnel du CMC et des composantes de celui-ci lorsque de tels droits, privilèges et responsabilités ne sont pas incompatibles avec les dispositions formelles de la présente convention.

7.02 Rien dans la présente convention ne doit être interprété de façon à modifier les droits de tout UT, lorsque ces droits ne sont pas incompatibles avec les dispositions expresses de la présente convention.

Article 8 : pratiques passées

8.01 Lorsque la présente convention ne mentionne pas de conditions d'emploi, les conditions antérieures à la date d'entrée en vigueur de la présente convention continuent de s'appliquer pourvu :

- a. qu'elles n'aillent pas à l'encontre de la convention;
- b. qu'elles soient raisonnables, certaines et connues;

- c. qu'elles puissent être incluses dans la présente convention conformément à la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*;
- et
- d. qu'elles soient remplies de façon juste et équitable.

8.02 Le fardeau d'établir une pratique passée au sens du paragraphe 8.01 incombe à la partie qui en allègue l'existence.

Article 9 : élimination de la discrimination

9.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un UT du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Association ou son activité dans celle-ci.

Article 10 : harcèlement

10.01 Les parties reconnaissent le droit des UT de travailler dans un milieu libre de harcèlement et elles conviennent que le harcèlement ne sera pas toléré sur le lieu de travail. Le harcèlement est défini dans la *Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement*, telle que modifiée de temps à autre.

10.02 Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.

10.03 Si, en raison du paragraphe 10.02, l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

Article 11 : emploi à l'extérieur

11.01 Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par l'employeur comme conflit d'intérêts, les UT ne se voient pas empêchés d'exercer un autre emploi hors des heures au cours desquelles ils sont tenus de travailler pour l'employeur.

Partie 2 : dispositions relatives au travail et aux congés

Article 12 : durée du travail

12.01 La durée normale du travail est de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, soit trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Nonobstant ces dispositions, la nature du travail et les nécessités du service demandent de la souplesse en ce qui a trait aux heures d'arrivée et de départ ainsi qu'à la durée du travail. L'UT n'a pas droit à une rémunération pour les heures supplémentaires (y compris les heures travaillées un jour de repos ou un jour de congé) ni à aucune indemnité prévue dans le cas d'un rappel au travail, d'une disponibilité, d'un déplacement un jour de repos ou un jour de congé.

Article 13 : répartition de la charge d'enseignement

13.01 La charge de travail de l'UT doit être compatible avec la charge moyenne normale des tâches d'enseignement des UT de son département ou de l'unité équivalente. Les tâches d'enseignement qui dépassent de façon importante la moyenne normale doivent être considérées comme étant une charge excessive.

13.02 L'attribution de tâches d'enseignement à un UT donné doit être fonction de ses titres et qualités.

13.03 Le directeur compétent d'un département universitaire, en sa qualité de représentant de l'employeur, attribuera normalement les charges de travail d'enseignement. L'UT visé doit être consulté au sujet d'une telle attribution avant qu'elle ne se fasse.

13.04 Un UT sera informé de sa charge d'enseignement pour chaque session universitaire au moins deux (2) mois avant le début des cours prévus pour la session en question, à moins qu'il soit impossible de le faire par suite de circonstances imprévues. À part les circonstances mentionnées, les cours attribués après cette période seront considérés comme étant une surcharge de travail.

13.05 Lorsque, au cours d'une année universitaire donnée, un UT se voit attribuer des tâches d'enseignement excessives, sa charge de travail sera réduite, dans l'une des deux (2) années suivantes, d'une quantité de travail équivalente à la surcharge.

13.06 Les tâches d'enseignement comprennent, sans s'y limiter, la conduite ou la supervision des activités suivantes : cours, séminaires, travaux dirigés et laboratoires ainsi que des projets spéciaux.

13.07 Les facteurs influant sur la détermination de la charge d'enseignement comprennent, sans s'y limiter, ceux qui suivent :

- a. le nombre de cours dispensés par chaque UT;
 - b. le nombre de périodes de classe prévues par cours;
 - c. le nombre d'heures de préparation, de correction et d'administration par cours;
 - d. le nombre d'étudiants inscrits, en moyenne, par cours;
 - e. le nombre d'heures consacrées au counselling des étudiants;
 - f. le niveau de chaque cours (introduction, dernière année, deuxième et troisième cycles, etc.);
 - g. le genre de chaque cours (cours magistral, séminaire, etc.);
 - h. la possibilité pour l'UT d'être assisté d'étudiants de deuxième ou troisième cycle ou de collègues pour dispenser les cours;
 - i. les heures additionnelles de préparation nécessaires pour un nouveau cours ou la révision d'un cours existant;
- et
- j. le fait de devoir dispenser des cours dans les deux langues officielles.

13.08 Par dérogation au paragraphe 13.01, la charge de travail de l'UT peut être très différente de la charge moyenne normale des tâches d'enseignement des UT de son département ou de l'unité équivalente pour les raisons suivantes :

- a. le nombre d'heures consacrées aux tâches administratives;
et
- b. le niveau d'activité de recherche productive, encore que la participation plus grande qu'à la normale à de tels travaux n'entraînera pas nécessairement une réduction de la charge d'enseignement à moins que les ressources affectées au département le permettent.

13.09

- a. Le directeur d'un département n'est pas tenu d'assumer une charge d'enseignement supérieure à la charge d'enseignement normale des autres UT du département, moins deux (2) cours d'une session ou l'équivalent. Si un UT cesse d'occuper le poste de directeur de département après trois (3) ans ou plus, cette disposition s'applique également à la prochaine année universitaire où l'UT n'est pas en congé sabbatique.
- b. Les fonctions de président d'un programme d'études sont dûment prises en compte dans l'attribution de la charge d'enseignement.

13.10 Au cours de l'année universitaire, l'UT bénéficie d'une période continue d'au moins trois (3) mois pendant laquelle l'UT est libéré de ses tâches d'enseignement.

Article 14 : congé de direction

14.01 Un UT qui est tenu par la direction :

- a. d'effectuer des heures de travail excessives,
et/ou
- b. de travailler ou de voyager un jour de repos ou un jour férié,

peut se voir accorder un congé payé si l'employeur le juge approprié.

Article 15 : jours fériés

15.01

- a. Les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les UT :
 - le jour de l'An;
 - le Vendredi saint;
 - le lundi de Pâques;
 - le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
 - la fête du Canada;
 - la fête du Travail;

- le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
 - le jour du Souvenir;
 - le jour de Noël;
 - l'Après-Noël;
 - tout autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu comme jour de fête dans la région où l'UT travaille.
- b. Lorsqu'un jour désigné comme jour férié coïncide avec le jour de repos d'un UT, le jour férié est reporté au premier (1er) jour de travail normal de l'UT qui suit son jour de repos.
- c. Lorsqu'un UT travaille un jour férié, l'UT peut se voir accorder un congé de direction conformément à l'article 14.

Article 16 : congés, généralités

16.01 L'UT a le droit, une (1) fois par année financière et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.

16.02 L'UT conserve le nombre de jours de congés payés acquis mais non utilisés portés à son crédit par l'employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où l'UT y devient assujetti.

16.03 L'UT ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.

16.04 L'UT qui, le jour de la signature de la présente convention, a droit à un congé d'ancienneté, c'est-à-dire cinq (5) semaines de congé payé après vingt (20) années complètes d'emploi continu, conserve son droit au congé d'ancienneté sous réserve des conditions d'attribution de ce congé qui sont en vigueur le jour de la signature de la présente convention.

16.05 L'UT n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où l'UT est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

16.06 En cas de décès ou de mise en disponibilité, un UT qui a bénéficié d'un nombre de jours de congés annuels ou de maladie payés supérieur à ceux accumulés est réputé avoir acquis le nombre de jours de congé payé dont l'UT a bénéficié.

16.07 L'UT n'acquiert aucun crédit de congé en vertu de la présente convention au cours d'un mois à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle l'employeur est partie, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'employeur.

16.08 À moins d'indication contraire dans la présente convention et sauf pour les périodes de congé sabbatique :

- a. lorsqu'un congé non payé de plus de trois (3) mois est accordé à l'UT, la durée totale du congé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer le congé annuel;
- b. le temps consacré à ce congé de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

****Article 17 : congés annuels**

17.01 L'année de congé s'étend du 1er avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

Acquisition des congés annuels

17.02 L'UT acquiert des crédits de congé annuel selon les modalités suivantes pour chaque mois civil au cours duquel l'UT touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures :

- a. douze virgule cinq (12,5) heures jusqu'au mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;
- b. treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;
- c. quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;
- d. quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;
- e. en dépit des alinéas a), b), c) et d) qui précèdent, l'UT qui a droit à un plus grand nombre de crédits de congé annuel au moment de la signature de la présente convention continue d'acquérir ses crédits au même taux.

17.03

- a. Aux fins du paragraphe 17.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'UT reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'UT qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise à pied. Pour plus de précision, le montant lié à la fin de l'indemnité de départ reçue en vertu des paragraphes 41.04 à 41.07 de l'appendice « E », ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des UT qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.
- b. Aux fins du paragraphe 17.03a) seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du

1er avril 2012 et à l'avenir, et une fois qu'une preuve vérifiable de cette période de service a été fournie d'une manière jugée acceptable par l'employeur.

17.04 L'UT a droit aux congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais l'UT qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalents au nombre de crédits prévus pour la période de référence des congés annuels.

**

17.05

- a. Les congés annuels se prendront au moment indiqué par l'employeur. Celui-ci incitera les UTs à prendre tous leurs congés annuels pendant l'exercice au cours duquel les UTs les acquièrent. Les UTs sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.
- b. **Report**
 - i. Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, l'UT n'est pas en mesure de prendre tous les congés annuels qui lui sont crédités, la portion inutilisée des crédits de congé annuel de l'UT, jusqu'à un maximum de trois cents (300) heures, sera reportée sur l'année de congé annuel suivante.
 - ii. Nonobstant le paragraphe (i) ci-dessus, si, à la date de signature de la présente convention ou à la date à laquelle l'UT devient assujetti à la présente convention, l'UT a son crédit plus de trois cents (300) heures de crédits de congé annuel inutilisés accumulés au cours des années précédentes, un minimum de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de crédits par an, en plus des crédits de congé annuel acquis pour l'année en cours, doivent être utilisés au plus tard le 31 mars de chaque année, jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent trois cents (300) heures aient été épuisés.

- c. **Paiement**

Pendant une année de référence pour congé, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés doivent, sur demande de l'UT et à la discrétion de l'employeur, être payés au taux de rémunération journalier de l'UT, calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache, le 31 mars.

Les paiements sont fondés sur le traitement de base actuel et ne comprennent pas les primes de rendement.

17.06 Rappel pendant le congé annuel payé

- a. L'UT qui est rappelé au travail pendant son congé annuel, ou dont le congé annuel est annulé par la direction sans avis préalable, touche le remboursement des dépenses raisonnables, selon la définition de la *Directive sur les voyages*, que l'UT engage pour :
 - i. se rendre à son lieu de travail;

- ii. retourner au point d'où l'UT a été rappelé, si l'UT continue son congé annuel immédiatement après avoir terminé les tâches qui ont nécessité son rappel; et des frais raisonnables encourus à la suite de l'annulation de réservations après avoir présenté les factures que l'employeur exige habituellement.
- b. L'UT n'est pas considéré comme étant en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de l'alinéa 17.06a), au remboursement des dépenses raisonnables que l'UT a engagées.

17.07 Rémunération de congés annuels au moment de la cessation d'emploi

- a. En cas de décès ou de cessation d'emploi, l'UT ou sa succession touche, en compensation des crédits de congé annuel accumulés mais non utilisés, un montant égal au produit qui s'obtient en multipliant le taux de rémunération horaire applicable à l'UT par le nombre d'heures de congé annuel et de congé d'ancienneté acquis mais non utilisés portés à son crédit la journée de la cessation de son emploi ou de son décès.
- b. Nonobstant l'alinéa 17.07a), l'UT qui cesse d'occuper son emploi par suite d'une déclaration d'abandon de son poste a le droit de toucher le paiement dont il est question en 17.07a) si l'UT en fait la demande dans les trois virgule cinq (3,5) années qui suivent la date de la cessation d'emploi.

17.08 L'UT a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2e) année de service, au sens du paragraphe 17.03a).

****Article 18 : congé sabbatique**

18.01 Les UTs ont droit à un congé sabbatique selon les modalités exposées au présent article.

18.02 Le congé sabbatique est une période autorisée de congé non payé assortie d'une indemnité tenant lieu de traitement qui peut être accordée aux UTs conformément aux conditions, aux exigences et aux dispositions qui sont exposées en détail dans le présent article.

18.03 But et principes

Le congé sabbatique, une caractéristique d'emploi des UT, est une période de congé d'une durée déterminée de six (6) ou douze (12) mois pendant laquelle les UTs admissibles sont relevés de leur charge d'enseignement et de leurs obligations administratives habituelles afin de poursuivre des activités de recherche ou autres activités de niveau universitaire.

18.04 Critères d'admissibilité

- a. Pour être admissible à un congé sabbatique, un membre du groupe UT doit occuper, à plein temps, un emploi de durée indéterminée.

- b. L'UT qui demande un congé sabbatique de six (6) mois doit avoir accompli trois (3) années de service comme membre du groupe UT; six (6) années de service sont exigées dans le cas d'un congé sabbatique d'une durée de douze (12) mois. Sur la recommandation du recteur, l'UT peut se voir créditer jusqu'à trois (3) années de service effectuées à une autre université. Cependant, aucun congé sabbatique ne sera accordé à l'UT avant que l'UT n'ait accompli trois (3) années de service continu à plein temps comme membre du groupe UT.
- c. Avant de se voir accorder une période de congé sabbatique subséquente, l'UT doit normalement avoir accompli six (6) autres années de service dans le cas d'un congé sabbatique de douze (12) mois ou trois (3) autres années de service dans le cas d'un congé sabbatique de six (6) mois.

18.05 Critères de sélection

- a. Les demandes qui satisfont aux critères d'admissibilité essentiels précités au paragraphe 18.04 et qui sont présentées conformément aux exigences indiquées dans la présente convention seront prises en considération par un comité de sélection désigné par le Sénat, en vue de leur approbation.
- b. Les critères suivants serviront au processus de sélection des candidats et d'établissement d'un ordre de priorité :
 - i. le bien-fondé de l'activité de perfectionnement professionnel envisagée pour répondre aux besoins du ministère;
 - ii. les avantages prévus du perfectionnement professionnel de l'UT;
 - iii. la valeur du projet de congé sabbatique quant à sa portée, à sa planification, à ses répercussions sur les ressources et à ses possibilités de succès pendant la période visée;
 - iv. la preuve des avantages que le demandeur a tirés de son précédent congé sabbatique (le cas échéant);
 - v. l'évaluation ou les évaluations du rendement du demandeur et la preuve des possibilités ou des réalisations de ce dernier au cours de la période qui lui donne droit à un congé sabbatique;
 - et
 - vi. les priorités en matière de fonctionnement et de gestion des ressources humaines du Collège.

18.06 Durée

Un congé sabbatique d'une durée maximale de douze (12) mois pourra être accordé aux membres du groupe UT qui satisferont aux critères d'admissibilité à un congé initial ou subséquent. La durée du congé sabbatique sera de six (6) mois (normalement du 1er juillet au 31 décembre, ou du 1er janvier au 30 juin) ou de douze (12) mois (du 1er juillet au 30 juin).

18.07 Droit au congé sabbatique

Le congé sabbatique est accordé à la discrétion de l'employeur. Il n'est pas refusé sans motif raisonnable. En cas de refus, l'employeur communique par écrit à l'UT concerné qui lui en fait la demande les motifs de ce refus.

18.08 Engagement en matière d'emploi

- a. On s'attend à ce que l'UT qui se voit accorder un congé sabbatique reprenne ses fonctions comme membre du groupe UT.
- b. Pour pouvoir profiter d'un congé sabbatique, les UTs sont tenus de s'engager par écrit, en signant le document Accord de retour au travail dans les cas de congés sabbatiques, à revenir au ministère pour une période égale à ce congé. L'UT qui ne respecte pas cet engagement devra rembourser la totalité ou une partie du montant qui aura été versé à l'UT pendant son congé sabbatique, selon le nombre de mois de travail que l'UT aura effectués après avoir réintégré son poste.

18.09 Indemnité tenant lieu de traitement

- a. Les professeurs classés au niveau UT-2 ou UT-3 auxquels est accordé un premier (1er) congé sabbatique dans les dix (10) années qui suivent leur entrée au Collège sont en congé non payé et peuvent se voir accorder une indemnité tenant lieu de traitement qui est égale à leur taux de rémunération annuel en vigueur à la date où commence leur congé, sous réserve des dispositions énoncées à l'alinéa e) du présent paragraphe.
- b. Les autres UTs qui obtiennent un congé sabbatique de douze (12) mois après avoir effectué au moins six (6) années de service dans l'intervalle ou qui obtiennent un congé sabbatique de six (6) mois après avoir effectué de trois (3) à six (6) années de service dans l'intervalle sont en congé non payé et peuvent se voir accorder une indemnité tenant lieu de traitement qui est égale à 82,5 % (85 %) en vigueur à compter du 1er juillet 2011) de leur taux de rémunération annuel en vigueur à la date où commence leur congé, sous réserve des dispositions énoncées à l'alinéa e) du présent paragraphe. Les UTs qui obtiennent un congé sabbatique de six (6) mois après avoir effectué au moins six (6) années de service dans l'intervalle sont en congé non payé et peuvent se voir accorder une indemnité tenant lieu de traitement qui est égale à cent pourcent (100 %) de leur taux de rémunération annuel en vigueur à la date où commence leur congé, sous réserve des dispositions énoncées à l'alinéa e) du présent paragraphe.
- c. L'indemnité tenant lieu de traitement de l'UT en congé sabbatique sera rajustée automatiquement, s'il y a lieu, pour tenir compte de toute révision des taux de traitement du groupe Enseignement universitaire.
- d. Les augmentations d'échelon de rémunération et de promotion, qui sont basées sur le rendement avant le début du congé sabbatique, seront versées à la date normale des augmentations d'échelon de rémunération et l'indemnité tenant lieu de traitement sera rajustée en conséquence.

- e. Au cours des périodes de congé sabbatique, les membres du groupe UT n'ont pas droit aux indemnités pour fonctions administratives accordées pour les fonctions supplémentaires exercées pendant une période d'emploi normale à l'un des collèges militaires. Ces indemnités peuvent être rétablies à la date de retour du congé sabbatique, sur l'autorisation du recteur.

**

18.10 Frais de déplacement sabbatique

Pendant les périodes de congé sabbatique, les UTs se voient accorder une allocation de quatre mille dollars (4 000 \$) pour un congé sabbatique de douze (12) mois et deux mille dollars (2 000 \$) pour un congé sabbatique de six (6) mois pour compenser les frais de déplacement sabbatique.

18.11 Emploi pendant un congé sabbatique

- a. Les UTs en congé sabbatique qui ont été autorisés à s'absenter pour poursuivre le but déclaré de leurs recherches ou de leurs études, et auxquels on a accordé une indemnité tenant lieu de traitement afin de les aider à y parvenir, ne doivent pas accepter dans le cadre de leur projet une rémunération qui, combinée à leur indemnité, dépasse leur traitement normal annuel au ministère.
- b. Les UTs en congé sabbatique ne doivent pas accepter d'autres engagements professionnels qui sont susceptibles de les empêcher d'atteindre les buts principaux stipulés dans leur plan de congé sabbatique approuvé.
- c. Si l'UT en congé sabbatique a l'intention d'exercer un emploi rémunéré ou d'autres activités importantes n'ayant rien à voir avec les buts principaux du congé, l'UT doit l'indiquer clairement et le justifier dans la demande de congé sabbatique pour qu'il puisse en être tenu compte pendant le processus d'examen et d'approbation.
- d. Si la rémunération totale liée au projet de l'UT en congé sabbatique dépasse son traitement normal, le ministère réduira l'indemnité tenant lieu de traitement comme il le juge approprié, et il pourra demander qu'elle soit remboursée en totalité ou en partie s'il est prouvé par la suite que l'UT n'a pas respecté l'esprit de la disposition visant à restreindre la rémunération externe.
- e. Nonobstant les dispositions de l'alinéa 18.10d), lorsque l'UT prend un congé sabbatique à un endroit situé à l'extérieur du Canada où le coût de la vie est plus élevé qu'il ne l'est habituellement pour l'UT, le recteur du CMR peut approuver une rémunération supérieure à celle prévue à l'alinéa a), mais seulement dans la mesure nécessaire pour compenser le coût de la vie à l'étranger.

18.12 Aide financière

- a. Au moment de déterminer l'indemnité tenant lieu de traitement que le ministère versera à l'UT en congé sabbatique, il ne faut pas prendre en considération l'aide financière que reçoit ce dernier sous forme de subventions, de prix ou de bourses

d'études pour appuyer ses travaux de recherche, à condition que cette aide ne constitue pas une rémunération personnelle.

- b. Les UTs en congé sabbatique sont tenus de préciser et de dévoiler la provenance et l'affectation de toute l'aide financière reçue à l'appui de leurs travaux de recherche.

18.13 Avantages sociaux des UTs en congé sabbatique

Lorsque les UTs sont en congé sabbatique, les UTs n'acquièrent pas de congé de maladie ni de congé annuel.

18.14 Processus de demande et d'approbation

- a. L'employeur peut reporter un congé sabbatique demandé lorsqu'il a besoin des services de l'UT pendant la période de congé envisagée. Cette règle s'applique, entre autres, si des membres admissibles du corps professoral possédant les mêmes compétences d'enseignement indispensables au sein d'une même discipline présentent des demandes simultanées ou si le directeur d'un département universitaire admissible dépose une demande à la suite de laquelle l'UT et son employeur conviennent qu'il serait préférable que l'UT prolonge son mandat de directeur. L'employeur doit calculer ce report comme temps de service lorsqu'il étudie une demande subséquente de congé sabbatique de cet employé.
- b. Lorsqu'une demande satisfait aux critères d'approbation, mais que le congé est refusé à cause de contraintes financières, elle doit avoir la priorité absolue l'année suivante.
- c. Un UT peut annuler une demande de congé sabbatique en avisant le recteur par écrit au moins quatre (4) mois avant le début du congé, ou plus tard si le recteur y consent.

Article 19 : congé de maladie

Crédits

19.01 L'UT acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil pendant lequel il touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.

Attribution des congés de maladie

19.02 L'UT bénéficie d'un congé de maladie payé lorsque l'UT est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

- a. que l'UT puisse convaincre l'employeur de son état, de la façon et au moment que ce dernier détermine;
et
- b. que l'UT ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

19.03 À moins que l'employeur n'exige un certificat médical, une déclaration signée par l'UT indiquant que l'UT a été incapable de remplir ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une

blessure est réputée, lorsqu'elle est remise à l'employeur, satisfaire aux exigences de l'alinéa 19.02a).

19.04 L'UT qui n'a pas les crédits nécessaires pour permettre l'attribution d'un congé payé pendant toute la durée de sa maladie peut, à la discrétion de l'employeur, se voir accorder une avance de crédits de congé de maladie jusqu'à concurrence de treize (13) semaines.

****Article 20 : autres congés payés**

Congé pour fonctions judiciaires

20.01 L'employeur accorde un congé payé à l'UT pendant la période où l'UT est tenu :

- a. d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b. de faire partie d'un jury;
- et
- c. d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - i. devant une cour de justice ou sur son autorisation,
 - ii. devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,
 - iii. devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste,
 - iv. devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux,
 - ou
 - v. devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisées par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

Congé pour accident de travail

20.02 L'UT bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée raisonnable fixée par l'employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et qu'une commission des accidents du travail a informé l'employeur qu'elle a certifié que l'UT était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- a. d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'UT,
- b. d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,
- et

si l'UT convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent que l'UT reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'UT ou son agent a versé la prime.

Congé de sélection du personnel

20.03 Lorsque l'UT prend part à un processus de sélection du personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, l'UT a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins du processus de sélection et pour toute autre période supplémentaire que l'employeur juge raisonnable d'accorder à l'UT pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

Congé spécial

20.04 À la discrétion de l'employeur, un UT peut se voir accorder un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a. s'il y a de la maladie ou de la mortalité dans sa famille;
- b. lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'UT l'empêchent de se présenter au travail;
et
- c. à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant.

Un tel congé ne peut être refusé sans motif valable.

Autres congés

20.05 L'employeur peut accorder un congé payé n'excédant pas deux (2) semaines à un UT qui n'est pas déjà en congé lorsque :

- a. le lieu de travail est devenu inhabitable et que l'UT ne peut remplir les fonctions de son poste jusqu'à ce qu'on ait trouvé un lieu de travail plus propice;
ou
- b. les services de l'UT sont nécessaires pour faire face à une urgence communautaire.

20.06 L'employeur peut accorder un congé payé à un UT qui suit un cours de formation en protection civile si :

- a. aucun cours de formation de la sorte n'est offert dans sa région après les heures normales de travail;
et
- b. l'UT n'a pas été tenu par l'employeur de suivre ce cours pour la protection civile de la fonction publique.

20.07 L'employeur peut accorder un congé payé à un UT pour toute période au cours de laquelle les services de l'UT sont requis par :

- a. une commission établie en vertu de la *Loi sur les enquêtes*;

- b. une commission d'enquête industrielle établie en vertu du Code canadien du travail, partie I;
- ou
- c. une organisation internationale dont fait partie le gouvernement du Canada.

**

20.08 Congé pour cause de violence familiale

Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un UT ou l'enfant d'un UT subit de la part d'une personne avec qui l'UT a ou a eu une relation intime.

- a. Les parties reconnaissent que les UTs peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- b. Sur demande, le UT qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence familiale de la part d'une personne avec qui le UT a ou a eu une relation intime, se voit accordé un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'UT, concernant ce genre de violence :
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant à charge en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir des services de counselling;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente;
 - ou
 - v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.
- d. L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'UT, que l'UT soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. L'UT fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.
- e. Nonobstant les alinéas 20.08(b) et 20.08(c), l'UT n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'UT fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'UT ait commis cet acte.

Article 21 : congé d'études non payé et congé de promotion professionnelle

Congé d'études non payé

21.01 L'employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'UT et avec l'approbation de l'employeur, l'UT peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des

périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées d'un commun accord, afin permettre à l'UT de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il prévoit fournir.

21.02 À la discrétion de l'employeur, l'UT en congé d'études non payé en vertu du présent article peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'employeur, le congé d'études est lié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'UT reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.

21.03 À la discrétion de l'employeur, les indemnités que reçoit déjà l'UT peuvent être maintenues pendant la durée du congé d'études. Quand le congé est approuvé, l'UT est avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités.

21.04 À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, l'UT peut, le cas échéant, être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'employeur pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.

Lorsque l'UT :

- a. ne termine pas ses études,
- b. ne revient pas au service de l'employeur après ses études,
ou
- c. cesse d'être un UT sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant la fin de la période pendant laquelle l'UT s'est engagé à fournir ses services après la fin des études,

l'UT rembourse à l'employeur toutes les indemnités qui ont été versées à l'UT en vertu du présent article pendant le congé d'études, ou toute autre somme moindre que peut fixer l'employeur.

Congé de promotion professionnelle payé

21.05

- a. La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'UT et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :
 - i. un cours offert par l'employeur;

- ii. un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
ou
 - iii. un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'UT.
- b. Sur demande écrite de l'UT et avec l'approbation de l'employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à l'alinéa 21.05a) ci-dessus. L'UT ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions du congé de direction de la présente convention pendant que l'UT est en congé de promotion professionnelle visé par le présent paragraphe.
- c. Les UT en congé de promotion professionnelle touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres que les UTs ont engagées et que l'employeur juge justifiées.

Congé d'examen payé

21.06 À la discrétion de l'employeur, l'UT peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen qui a lieu pendant les heures de travail de l'UT. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'employeur, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'UT ou améliorera ses compétences.

****Article 22 : congé de maternité ou parental non payé**

22.01 Congé de maternité non payé

- a. L'UT qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b. Nonobstant l'alinéa a) :
 - i. si l'UT n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'UT est hospitalisé,
ou
 - ii. si l'UT a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,
- c. la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'UT n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.
- d. La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- e. L'employeur peut exiger de l'UT un certificat médical attestant son état de grossesse.

- f. L'UT dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
- i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur que l'UT a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - ii. d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 19 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 19 ayant trait au congé de maladie payé comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- g. Sauf exception valable, l'UT doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- h. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

22.02 Indemnité de maternité

- a. L'UT qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu que l'UT :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé;
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve que l'UT a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur;
- et

**

- iii. signe une entente avec l'employeur par laquelle l'UT s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé,
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle l'UT a reçu l'indemnité de maternité,

**

- C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si l'UT ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si l'UT retourne au travail, mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce que l'UT est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce que l'UT est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

$$(\text{indemnité reçue}) \quad X \quad \frac{(\text{période non travaillée après son retour au travail})}{[\text{période totale à travailler précisée en (B)}]}$$

toutefois, l'UT dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'UT ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

**

- c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas d'une UT assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - et
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'UT reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles l'UT a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute

autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'UT aurait eu droit si l'UT n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
et

- iii. l'UT ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi qui demeure en congé de maternité non payé, est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d. À la demande de l'UT, le paiement dont il est question au sous-alinéa 22.02c) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'UT. Des corrections seront faites lorsque l'UT fournira la preuve que l'UT reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. L'indemnité de maternité à laquelle l'UT a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'UT n'a droit à aucun remboursement pour les sommes que l'UT pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi d'assurance parentale* au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'UT à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'UT qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'UT par les gains au tarif normal que l'UT aurait reçus si l'UT avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'UT a droit pour le niveau du poste d'attache auquel l'UT est nommée.
- h. Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'UT qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui que l'UT touchait ce jour-là.
- i. Si l'UT devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'UT.

22.03 Indemnité de maternité spéciale pour les UT totalement invalides

- a. L'UT qui :
- i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 22.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles l'UT a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 22.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 22.02a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où l'UT ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui sont versées à l'UT en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b. L'UT reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 22.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'UT aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si l'UT n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

22.04 Congé parental non payé

**

- a. L'UT qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit :
- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

**

b. L'UT qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit :

- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
- ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

commençant le jour où l'enfant lui est confié.

c. Nonobstant les alinéas (a) et (b) ci-dessus, à la demande de l'UT et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas (a) et (b) ci-dessus peut être pris en deux périodes.

d. Nonobstant les alinéas (a) et (b) :

- i. si l'UT n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
ou
- ii. si l'UT a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'UT n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

e. L'UT qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

f. L'employeur peut :

- i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'UT;
- ii. accorder à l'UT un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
- iii. demander à l'UT de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

**

22.05 Indemnité parentale

En vertu du régime d'assurance-emploi (AE), une prestation parentale est payable selon deux options :

- Option 1 : prestations parentales standard, 22.05 alinéas (c) à (k);
ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, 22.05 alinéas (l) à (t).

Une fois que l'UT a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'UT retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1 : prestations parentales standard.

Administration de l'indemnité parentale

- a. L'UT qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) ou l) à r), pourvu que l'UT :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé;
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve que l'UT a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur;
et
 - iii. signe avec l'employeur une entente par laquelle l'UT s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé,
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle l'UT a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 22.02(a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'UT a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), l'UT travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle l'UT a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 22.02(a)(iii)(B), le cas échéant,

- C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si l'UT ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si l'UT retourne au travail, mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce que l'UT est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce que l'UT est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

$$\text{(indemnité reçue)} \quad X \quad \frac{\text{(période non travaillée, telle que précisée en (B), après son retour au travail)}}{\text{[Période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

toutefois, l'UT dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions (a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'UT ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée à la division (a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division (a)(iii)(C).

**

Option 1 : indemnité parentale standard

- c. L'indemnité parentale versée conformément au RPSC comprend ce qui suit :
- i. Dans le cas de l'UT en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 22.04(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
 - ii. Pour chaque semaine pendant laquelle l'UT touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi que l'UT a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de

- rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'UT aurait eu droit si l'UT n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- iii. Dans le cas de l'UT ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé-e bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employé-e-s par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé-e est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
 - iv. Lorsque l'UT a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé-e en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employé-e-s reste ensuite en congé parental non payé, cet employé-e est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période.
 - v. L'UT ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite UT n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 22.02(c)(iii) pour le même enfant.
 - vi. Lorsque l'UT a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé-e en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employé-e-s reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé-e a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux sous-alinéas 22.02(c)(iii) et 22.05(c)(v) pour le même enfant.
- d. À la demande de l'UT, le paiement dont il est question au sous-alinéa 22.05(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'UT. Des corrections seront faites lorsque

- l'UT fournira la preuve que l'UT reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e. Les indemnités parentales auxquelles l'UT a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa (c), et l'UT n'a droit à aucun remboursement pour les sommes que l'UT est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
 - f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (c) est :
 - i. dans le cas de l'UT à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas de l'UT qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'UT par les gains au tarif normal que l'UT aurait reçus si l'UT avait travaillé à plein temps pendant cette période.
 - g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (f) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) auquel l'UT a droit pour le niveau du poste d'attache auquel l'UT est nommé.
 - h. Nonobstant l'alinéa (g) et sous réserve du sous-alinéa (f)(ii), dans le cas de l'UT qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) que l'UT touchait ce jour-là.
 - i. Si l'UT devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant que l'UT touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
 - j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'UT.
 - k. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales standard ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

**

Option 2 : indemnité parentale prolongée

1. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
 - i. Dans le cas de l'UT en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 22.04(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi,

- cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- ii. Pour chaque semaine pendant laquelle l'UT touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, l'UT est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi que l'UT a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'UT aurait eu droit si l'UT n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
 - iii. Lorsque l'UT a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et que l'UT est par la suite en congé parental non payé, l'UT est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 22.02(c)(iii) pour le même enfant.
 - iv. Lorsque l'UT a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employé-e-s reste ensuite en congé parental non payé, cet employé-e est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé-e n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 22.02(c)(iii) pour le même enfant.
- m. À la demande de l'UT, le paiement dont il est question au sous-alinéa 22.05(1)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'UT. Des corrections seront faites lorsque l'UT fournira la preuve que l'UT reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
 - n. L'indemnité parentale à laquelle l'UT a droit se limite à celle prévue au sous-alinéa (l), et l'UT n'a droit à aucun remboursement pour les sommes que l'UT est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
 - o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (l) est :
 - i. dans le cas de l'UT à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas de l'UT qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant

le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'UT par les gains au tarif normal que l'UT aurait reçus si l'UT avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'UT a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- q. Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas de l'UT qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux que l'UT touchait ce jour-là.
- r. Si l'UT devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant que l'UT touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s. L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'UT ou l'indemnité de départ.
- t. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

22.06 Indemnité parentale spéciale pour les UT totalement invalides

- a. L'UT qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 22.05a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles l'UT a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi, et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 22.05a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 22.05a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où l'UT ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b. L'UT reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 22.05 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'UT aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale si

l'UT n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

****Article 23 : autres congés non payés**

23.01 Congé pour s'occuper de la proche famille

Aux fins du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait résidant avec l'UT), des enfants (y compris les enfants en famille d'accueil ou les enfants du conjoint légal ou de fait), des parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers) ou de tout parent résidant en permanence avec l'UT ou avec qui l'UT réside en permanence.

Sous réserve des nécessités du service, l'UT bénéficie d'un congé non payé pour veiller personnellement aux soins de sa famille, selon la définition donnée au paragraphe précédent, pourvu que l'UT respecte les conditions suivantes :

- a. l'UT en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
 - b. tout congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de six (6) semaines;
 - c. la durée totale des congés accordés à l'UT en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
 - d. le congé accordé en vertu du présent paragraphe pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de l'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » aux fins des congés annuels;
- et
- e. le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

23.02 Congé pour les obligations personnelles

Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :

- a. Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'UT pour ses obligations personnelles.
- b. Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'UT pour ses obligations personnelles.
- c. L'UT a droit à un congé non payé pour obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut être utilisé conjointement avec un congé de maternité, de paternité ou d'adoption sans le consentement de l'employeur.
- d. Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa a) du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de

départ et dans le calcul du « service » aux fins des congés annuels. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

et

- e. Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa b) du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » aux fins des congés annuels de l'UT. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

23.03 Congé en cas de réinstallation du conjoint

- a. À la demande de l'UT, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'UT dont le conjoint est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'UT dont le conjoint est déménagé temporairement.
- b. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » aux fins des congés annuels de l'UT, sauf lorsque la durée du congé est inférieure à trois (3) mois. Le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

23.04 Congé pour service militaire ou charge publique

Un UT peut demander un congé non payé pour ce qui suit :

- a. remplir des fonctions en tant que membre de la Réserve des Forces canadiennes; et/ou
- b. se porter candidat à des charges publiques au niveau municipal et assumer les fonctions relevant de ce poste.

Un tel congé ne sera pas refusé sans motif raisonnable. Dans sa décision, l'employeur tiendra compte de la durée du congé, du moment où l'UT veut le prendre et des besoins opérationnels du collège.

- c. Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa b) du présent article est déduit du calcul de l'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du calcul du « service » aux fins des congés annuels de l'UT visé. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

**

23.05 Congé de proche aidant

- a. Un UT qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations de proche aidant d'enfants

- et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant que l'UT reçoit ou est en attente de ces prestations.
- b. Le congé sans solde décrit au paragraphe 23.05(a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
 - c. Un UT qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsque l'UT en est avisé.
 - d. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes de l'UT est refusée, l'alinéa 23.05(a) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où l'UT en est avisé(e).
 - e. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Article 24 : arrêt pédagogique

24.01 Les UT ont droit à un arrêt pédagogique de quatre (4) jours de congé payé correspondant aux quatre (4) premiers jours ouvrables qui suivent le 26 décembre.

Partie 3 : questions concernant les relations de travail

Article 25 : reconnaissance syndicale

25.01 L'employeur reconnaît l'Association comme agent négociateur unique de tous les UTs décrits dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique, le 24 mai 1991, et qui vise les UTs du groupe Enseignement universitaire.

25.02 L'employeur reconnaît que les négociations collectives conduites en vue de conclure une convention collective constituent une fonction appropriée et un droit de l'Association, et l'Association et l'employeur conviennent de négocier de bonne foi conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Article 26 : consultation mixte

26.01 Les parties reconnaissent les avantages réciproques qui découlent de la consultation mixte et s'engagent à se consulter sur des questions d'intérêt commun.

26.02 Le choix des sujets considérés comme sujets appropriés de consultation mixte se fera par accord mutuel des parties. La consultation se tiendra à l'échelle collégiale ou nationale, au gré des parties.

26.03 Lorsque c'est possible, l'employeur consulte les représentants de l'Association au niveau approprié au sujet des modifications envisagées dans les conditions d'emploi ou de travail qui ne relèvent pas de la présente convention.

26.04 Les comités consultatifs mixtes sont composés d'un nombre d'UT et de représentants de l'employeur mutuellement acceptable qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties.

26.05 Les réunions du Comité consultatif mixte ont habituellement lieu dans les locaux de l'employeur durant les heures de travail. Normalement, les réunions sont convoquées à la demande de l'une ou de l'autre partie. Les représentants des parties s'échangeront habituellement un ordre du jour écrit au moins cinq (5) jours civils avant la tenue de la réunion.

26.06 Les comités consultatifs mixtes ne doivent pas s'entendre sur des éléments qui modifieraient les dispositions de la présente convention.

Article 27 : utilisation des installations de l'employeur

Accès d'un représentant de l'Association

27.01 Un représentant accrédité de l'Association et de l'Association canadienne des UT ou de la Coopérative de négociation collective peut être autorisé à pénétrer dans les locaux de l'employeur pour les affaires régulières de l'Association et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Il doit alors obtenir de l'employeur la permission d'entrer dans les lieux en question. L'Association remettra à l'employeur la liste de ses représentants et informera promptement ce dernier de tout changement apporté à la liste.

Tableaux d'affichage

27.02 L'employeur réserve un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage à l'usage de l'agent négociateur pour l'affichage d'avis officiels, dans les endroits facilement accessibles aux UTs et déterminés par l'employeur et l'Association. Les avis ou autres documents doivent être préalablement approuvés par l'employeur, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Association et les activités sociales et récréatives. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif valable. L'employeur a le droit de refuser l'affichage de toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.

Documentation de l'Association

27.03 L'employeur met à la disposition de l'Association, dans ses locaux, un endroit déterminé où déposer une quantité raisonnable de dossiers et de documents de l'Association.

Article 28 : précompte des cotisations syndicales

28.01 À titre de condition d'emploi, l'employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les UT de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales.

28.02 L'Association informe l'employeur par écrit du montant autorisé à retenir chaque mois pour chaque UT visé au paragraphe 28.01.

28.03 Aux fins de l'application du paragraphe 28.01, les retenues mensuelles sur la rémunération de chaque UT se font à partir du premier (1er) mois complet d'emploi dans la mesure où il y a des gains.

28.04 N'est pas assujetti au présent article, l'UT qui convainc l'Association, du bien-fondé de sa demande et affirme dans une déclaration faite sous serment, que l'UT est membre d'un organisme religieux dont la doctrine interdit l'UT, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés, et que l'UT versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'UT soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question. L'Association informe l'employeur selon le cas.

28.05 Aucune association d'employés, sauf l'Association, définie dans l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales ni d'autres retenues sur la paye des UTs de l'unité de négociation.

28.06 Les sommes retenues conformément au paragraphe 28.01 doivent être versées à l'Association dans un délai raisonnable suivant la date de leur retenue et être accompagnées de détails qui identifient chaque UT et les retenues faites en son nom.

28.07 L'Association convient d'indemniser l'employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf dans le cas de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'employeur, qui se limite alors au montant de l'erreur.

28.08 Lorsqu'il est reconnu d'un commun accord qu'une erreur a été commise, l'employeur s'efforce de la corriger dans les deux (2) périodes de paye qui suivent la reconnaissance de l'erreur.

28.09 Si la rémunération de l'UT pour un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'employeur n'est pas obligé d'opérer des retenues pour ce mois sur les payes ultérieures.

Article 29 : délégués syndicaux

29.01 L'employeur reconnaît à l'Association le droit de nommer des délégués syndicaux choisis au sein des membres de l'unité de négociation.

29.02 L'employeur et l'Association déterminent, d'un commun accord, le nombre de délégués syndicaux qui ont droit à un congé payé en vertu du présent article ou de l'article 33 : congé pour les questions concernant les relations du travail.

29.03 L'Association informe promptement l'employeur par écrit du nom de ses délégués syndicaux, de leur zone de responsabilités et de tout changement ultérieur.

Congé du délégué syndical

29.04 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'UT pour lui permettre de s'acquitter de ses fonctions de délégué syndical dans les locaux de l'employeur. Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, le délégué syndical doit quitter son lieu de travail habituel, il doit, dans la mesure du possible, informer son surveillant de son retour.

Article 30 : information

30.01 L'employeur doit fournir à l'Association, chaque semestre, une liste de tous les UTs de l'unité de négociation. Cette liste doit indiquer le nom de chaque UT, son département, son niveau de classification et la date de sa nomination, sa situation d'emploi (temps plein ou temps partiel), et son adresse au travail. Une liste à jour doit être remise au plus tard le 15 février et le 15 octobre de chaque année.

30.02 L'employeur convient de rendre la convention collective accessible électroniquement à chaque UT et de toute modification qui y est apportée.

30.03 Sur demande écrite de l'UT, l'employeur fournira en un temps opportun la liste des ententes du Conseil national mixte qui ont des conséquences directes sur les conditions d'emploi de cette personne.

Article 31 : procédure de règlement des griefs

31.01 En cas de fausse interprétation ou d'application erronée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur des clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à ladite convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 15 du *Règlement du CNM*.

31.02 Griefs individuels

Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, un UT a le droit de présenter un grief individuel à l'employeur lorsque l'UT s'estime lésé :

- a. par l'interprétation ou l'application à son égard :
 - i. soit de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou de toute directive ou de tout autre document de l'employeur concernant les conditions d'emploi,
ou
 - ii. soit de toute disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale;
- ou,
- b. par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

31.03 Griefs collectifs

Sous réserve de l'article 215 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'APCMC peut présenter un grief collectif à l'employeur au nom des UTs de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

- a. La présentation du grief collectif est subordonnée à l'obtention au préalable par l'APCMC du consentement écrit de chacun des UTs concernés.
- b. Le grief collectif ne peut concerner que les UTs d'un même secteur de l'administration publique fédérale.
- c. Le grief collectif n'est pas réputé invalide du seul fait que le consentement n'est pas donné conformément à la formule 19.

31.04 Griefs de principe

Sous réserve de l'article 220 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'APCMC ou l'employeur peut présenter un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

L'APCMC ne peut présenter un grief de principe qu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, à un représentant autorisé de l'employeur. L'employeur doit informer l'APCMC du nom, du titre et de l'adresse de son représentant.

La procédure de règlement des griefs pour un grief de principe présenté par l'employeur est également composée d'un seul palier, le grief étant présenté à un représentant autorisé de l'APCMC. L'APCMC doit informer l'employeur du nom, du titre et de l'adresse de son représentant.

31.05

- a. Aux fins du présent article, l'auteur du grief est un UT, ou dans le cas d'un grief collectif ou de principe, un délégué syndical, un membre du personnel de l'APCMC ou un autre représentant autorisé nommé par l'APCMC.
- b. Il est interdit à toute personne de tenter par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace d'amener l'auteur du grief à abandonner son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention collective.
- c. Les parties reconnaissent l'utilité d'une explication officieuse entre les UTs et leurs superviseurs et entre l'APCMC et l'employeur de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'un UT ou l'APCMC annonce, dans les délais prescrits au paragraphe 31.12, que l'UT désire se prévaloir du paragraphe présent, il est

entendu que la période couvrant l'explication initiale jusqu'à la réponse finale ne doit pas être comptée comme comprise dans les délais prescrits lors d'un grief.

31.06 L'auteur du grief qui désire présenter son grief, à l'un des paliers prescrits par la procédure de règlement des griefs, le remet à son superviseur immédiat ou son responsable local qui, immédiatement :

- a. l'adresse au représentant de l'employeur autorisé à traiter des griefs au palier approprié;
et
- b. remet à l'auteur du grief un reçu indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

31.07 Le grief d'un UT n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'employeur.

31.08 Sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'auteur du grief qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'employeur au sujet de questions autres que celles qui résultent du processus de classification a le droit de présenter un grief de la façon prescrite par au paragraphe 31.06, sauf que :

- a. dans les cas où il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi pour traiter de la plainte de l'auteur du grief, cette procédure doit être suivie;
et
- b. dans les cas où le grief se rattache à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, un UT n'a pas le droit de présenter le grief à moins d'avoir obtenu l'approbation de l'APCMC et de se faire représenter par lui.

31.09 La procédure de règlement des griefs comprend trois (3) paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

- a. palier 1 : premier niveau de direction;
- b. palier 2 : palier intermédiaire;
- c. palier final : administrateur général ou son représentant autorisé.

31.10 L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque UT qui est assujéti à la procédure du nom ou du titre de la personne ainsi désignée en indiquant en même temps le nom ou le titre et l'adresse du superviseur immédiat ou du responsable local à qui le grief doit être présenté.

Cette information est communiquée aux UTs au moyen d'avis affichés par l'employeur dans des endroits qui présentent le plus de possibilités d'attirer l'attention des UTs à qui la procédure de

règlement des griefs s'applique ou d'une façon qui peut être déterminée par un accord intervenu entre l'employeur et l'APCMC.

31.11 Lorsque l'UT présente un grief, l'UT qui le désire peut se faire aider et/ou se faire représenter par l'APCMC à n'importe quel palier. L'APCMC a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à chaque ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs.

31.12 L'auteur du grief peut présenter un grief au premier (1er) palier de la procédure de la manière prescrite au paragraphe 31.06, au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle l'auteur du grief est informé ou devient conscient de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief. L'employeur peut présenter un grief de principe de la manière prescrite au paragraphe 31.04 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit ou à laquelle il devient conscient de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief de principe.

31.13 L'auteur du grief peut présenter un grief à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs qui suit le premier :

- a. lorsque la décision ou la solution ne donne pas satisfaction à l'auteur du grief dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle la décision ou la solution lui a été communiquée par écrit par l'employeur;
- ou
- b. lorsque l'employeur n'a pas communiqué de décision à l'auteur du grief au cours du délai prescrit au paragraphe 31.14, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

31.14 À tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf le dernier, l'employeur répond normalement à un grief dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief et dans les vingt (20) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier, sauf dans le cas d'un grief de principe, auquel l'employeur répond normalement dans les trente (30) jours. L'APCMC répond normalement à un grief de principe présenté par l'employeur dans les trente (30) jours.

31.15 Lorsque l'APCMC représente un UT dans la présentation d'un grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure, communique en même temps au représentant compétent de l'APCMC et à l'UT une copie de sa décision.

31.16 La décision rendue par l'employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et exécutoire pour l'UT, à moins qu'il ne s'agisse d'un type de grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage.

31.17 Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise dans le cadre de la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés sont exclus.

31.18 Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions au paragraphe 31.06 et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, on considère que le grief a été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'employeur l'a reçu le jour où il est livré au bureau compétent du ministère intéressé. De même, l'employeur est jugé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle la lettre renfermant la réponse a été oblitérée, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.

31.19 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'employeur et l'auteur du grief et le représentant de l'APCMC dans les cas appropriés, sous réserve des dispositions au paragraphe 31.21.

31.20 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité particulier, on peut supprimer un ou l'ensemble des paliers, sauf le dernier, par accord mutuel entre l'employeur et l'auteur du grief et l'APCMC, le cas échéant.

31.21 Lorsque l'employeur rétrograde ou licencie un UT pour un motif déterminé aux termes des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que :

- a. le grief ne peut être présenté qu'au dernier palier;
et
- b. le délai de vingt (20) jours au cours duquel l'employeur doit répondre au dernier palier peut être prolongé jusqu'à un maximum de quarante (40) jours par accord mutuel entre l'employeur et le représentant compétent de l'APCMC.

31.22 L'auteur du grief peut abandonner son grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou au responsable.

31.23 L'auteur du grief qui ne présente pas son grief au palier suivant dans les délais prescrits est jugé avoir abandonné le grief à moins que, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, il ait été incapable de respecter les délais prescrits.

31.24 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs relatifs à :

- a. l'interprétation ou l'application d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,
ou
- b. un licenciement ou une rétrogradation aux termes des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,
ou
- c. une mesure disciplinaire résultant en une suspension ou une peine pécuniaire,

et que le grief n'a pas été réglé, il peut être présenté à l'arbitrage aux termes des dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et de ses règlements d'application.

31.25 Lorsqu'un grief qui peut être présenté à l'arbitrage par un UT se rattache à l'interprétation ou à l'application concernant sa personne d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale, l'UT n'a pas le droit de présenter le grief à l'arbitrage à moins que l'APCMC ne signifie :

- a. son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage;
et
- b. son accord pour représenter l'UT dans la procédure d'arbitrage.

31.26 Arbitrage accéléré

Les parties s'entendent que tout grief peut être traité conformément à la procédure d'arbitrage accéléré suivante :

- a. À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré, avec le consentement de deux (2) parties.
- b. Les cas ultérieurs susceptibles de faire l'objet de ce processus pourront être identifiés par l'une ou l'autre des deux (2) parties, sous réserve du consentement des deux (2) parties.
- c. Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'APCMC présente à la CRTESPF la déclaration de consentement dûment signée par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
- d. Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTESPF ou à l'arbitre au moins quarante-huit (48) heures avant le début de l'audience de la cause.
- e. Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- f. La CRTESPF nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses membres qui comptent au moins trois (3) années d'expérience à ce titre.
- g. Chaque séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Kingston à moins que les parties et la CRTESPF ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTESPF, les causes seront inscrites au rôle des causes de la CRTESPF.
- h. L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et initialée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit dans les cinq (5) jours de l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
- i. La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision devant la Cour fédérale.

Article 32 : ententes du Conseil national mixte

32.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées après le 6 décembre 1978, telles que modifiées de temps à autre, feront partie de la présente convention collective, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en vertu d'une loi stipulée au paragraphe 113b) de la LRTSPF.

32.02 Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties à l'accord du CNM ont désignées comme telles ou à l'égard desquelles le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a rendu une décision en application de l'alinéa c) du protocole d'entente qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978, telles que modifiées de temps à autre.

32.03 Toutes les directives qui peuvent être modifiées de temps à autre à la suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par le Conseil du Trésor du Canada font partie de la présente convention collective. La liste des directives est accessible à <https://www.njc-cnm.gc.ca/>.

Les griefs découlant des directives du CNM devront être soumis conformément au paragraphe 31.01 de la présente convention collective.

Article 33 : congé pour les questions concernant les relations du travail

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en application du paragraphe 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

33.01 Lorsque les nécessités du service le permettent, lorsqu'une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en application du paragraphe 190(1) de la LRTSPF alléguant une violation de l'article 157, de l'alinéa 186(1)a) ou 186(1)b), du sous-alinéa 186(2)a)(i), de l'alinéa 186(2)b), de l'article 187, de l'alinéa 188a) ou du paragraphe 189(1) de la LRTSPF, l'employeur accorde un congé payé :

- a. à l'UT qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral;
et
- b. à l'UT qui intervient au nom d'un UT qui dépose une plainte ou au nom de l'Association qui dépose une plainte.

Demandes d'accréditation, objections et interventions concernant les demandes d'accréditation

33.02 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé :

- a. à l'UT qui représente l'Association dans une demande d'accréditation ou dans une intervention;
- et
- b. à l'UT qui présente des objections personnelles à une accréditation.

UT cité comme témoin

33.03 L'employeur accorde un congé payé :

- a. à l'UT cité comme témoin par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral;
- et
- b. lorsque les nécessités du service le permettent, à l'UT cité comme témoin par un autre UT ou par l'Association.

Audiences d'une commission d'arbitrage, d'une commission d'intérêt public et lors d'un mode substitutif de règlement des différends

33.04 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'UT qui représente l'Association devant une commission d'arbitrage ou une commission d'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.

UT cité comme témoin

33.05 L'employeur accorde un congé payé à l'UT cité comme témoin par une commission d'arbitrage ou par une commission d'intérêt public et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'UT cité comme témoin par l'Association.

Arbitrage des griefs

33.06 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé :

- a. à un UT constitué partie dans une cause d'arbitrage de grief;
- b. au représentant d'un UT constitué partie dans une cause de ce genre;
- ou
- c. à un témoin cité par un UT constitué partie dans une cause de ce genre.

Réunions au cours de la procédure de règlement des griefs

UT qui présente un grief

33.07 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde à un UT :

- a. lorsque l'employeur convoque à une réunion l'UT qui a présenté le grief, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation de l'UT, et le statut de « présent au travail », lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation;
et
- b. lorsque l'UT qui a présenté un grief demande à rencontrer l'employeur, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation de l'UT, et un congé non payé, lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation.

UT qui fait fonction de représentant

33.08 Lorsqu'un UT désire représenter, lors d'une réunion avec l'employeur, un UT qui a présenté un grief, l'employeur accorde, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé au représentant, lorsque la réunion se tient dans la région de son lieu d'affectation, et un congé non payé, lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation.

Enquêtes concernant un grief

33.09 Lorsqu'un UT a demandé à l'Association de le représenter ou que l'UT est obligé de l'être pour présenter un grief et que l'UT mandaté par l'Association désire discuter du grief avec cet UT, l'UT et son représentant bénéficient, si les nécessités du service le permettent, d'une période de congé payé à cette fin, si la discussion se tient dans la région du lieu d'affectation, de l'UT, et d'un congé non payé, si elle se tient à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation.

Séances de négociations contractuelles

33.10 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à l'UT qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Association.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

33.11 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à l'UT qui assiste aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

Réunions entre l'Association et la direction

33.12 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'UT qui participe à une réunion avec la direction au nom de l'Association.

Réunions du conseil d'administration et congrès de l'Association

33.13 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à l'UT qui assiste aux réunions du conseil d'administration et aux congrès de l'Association.

Cours de formation des délégués syndicaux

33.14 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux UT qui ont été nommés délégués syndicaux par l'Association, pour suivre un cours de formation parrainé par l'Association et qui se rapporte aux fonctions d'un délégué syndical.

Article 34 : discipline

34.01 Un UT ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire que pour des motifs justes et raisonnables.

34.02 Toute enquête concernant un fait pouvant entraîner une mesure disciplinaire doit être amorcée dans les trente (30) jours qui suivent la date à laquelle l'employeur a appris ou devrait avoir eu connaissance du fait en question, et doit être menée promptement. À l'exception d'une mesure prise en vertu de l'article 35 toute mesure disciplinaire doit être prise dans les trente (30) jours qui suivent la date à laquelle l'employeur a terminé son enquête relativement au fait qui est en cause.

34.03 Lorsque l'UT est suspendu de ses fonctions, l'employeur indique à l'UT, par écrit, la raison de cette suspension. L'employeur fait tout effort raisonnable pour signifier cette notification au moment de la suspension.

34.04 L'employeur informe l'Association qu'une telle suspension a été infligée.

34.05 Lorsque l'UT est tenu d'assister à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'UT a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Association à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'UT reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion.

34.06 L'employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'UT dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

34.07 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'UT doit, dans le cas d'une réprimande verbale ou écrite, être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle. Dans tous les autres cas, les documents doivent être détruits au terme de la période de quatre (4) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, si aucune mesure disciplinaire additionnelle autre qu'une réprimande verbale ou écrite n'a été portée au dossier.

dans l'intervalle. Ces périodes seront automatiquement allongées selon la durée de toute période de congé non payé.

Article 35 : licenciement pour exercice insatisfaisant des fonctions universitaires

35.01 Lorsque le recteur est convaincu qu'il peut y avoir un motif suffisant pour justifier sa recommandation que l'UT soit licencié pour exercice insatisfaisant de ses fonctions universitaires, il informera l'UT et l'Association par courrier recommandé que le collège a l'intention de mener une enquête par voie de comité afin de déterminer s'il y a un motif suffisant pour recommander le licenciement à l'autorité compétente. La lettre énoncera clairement l'action ou l'omission apparente de l'UT sur laquelle le comité fera enquête.

35.02 Le comité sera constitué d'un (1) des deux (2) UT principaux du collège UT employés pour une durée indéterminée, qui sont choisis chaque année par le corps enseignant du Conseil de la faculté pour siéger à titre de présidents à de tels comités, d'un UT choisi par le recteur et d'un autre UT choisi par l'UT concerné. Le président du comité sera l'UT choisi par le Conseil de la faculté.

35.03 L'UT concerné, accompagné d'un représentant de l'Association si tel est son vœu, comparaitra devant le comité.

35.04 Le comité rédigera un rapport assorti d'une recommandation. Si le comité détermine qu'il y a un motif suffisant pour licencier l'UT, le rapport recommandera une date de prise d'effet.

35.05 Le rapport doit être remis au recteur et des copies seront fournies immédiatement au commandant, à l'UT concerné et à l'Association. Le recteur avisera l'UT concerné dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, de toute mesure que le collège aura décidé de prendre sauf si des circonstances justifient un plus long délai, auquel cas l'UT sera avisé dans les quinze (15) jours ouvrables de la prolongation du délai et des motifs de la prolongation. Si le collège ne prend aucune mesure, toute mention des mesures qui auront pu être envisagées doit être retirée ou radiée des dossiers du CMC.

Article 36 : inconduite en matière de recherche

36.01 Les parties conviennent que l'inconduite en matière de recherche, telle qu'elle est définie dans la présente convention, peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire.

36.02 L'inconduite en matière de recherche se définit comme étant :

- a. la contrefaçon, la falsification ou le plagiat, mais n'englobe pas les facteurs inhérents au processus de recherche universitaire, tels que l'erreur commise de bonne foi, des données contradictoires ou des divergences dans l'interprétation ou l'évaluation des données ou d'un concept expérimental;
- b. l'omission grave de se conformer aux règlements fédéraux ou provinciaux pour assurer la protection des chercheurs ou des sujets humains, la santé et la sécurité du public ou le bien-être des animaux de laboratoire;

- c. l'omission grave de satisfaire à d'autres exigences légales qui concernent la conduite de la recherche;
- d. l'omission de révéler tout conflit d'intérêts important à ceux qui parrainent ou commandent le travail, ou lorsqu'on est appelé à effectuer l'examen de demandes de subventions de recherche ou de manuscrits destinés à la publication ou à vérifier des produits destinés à la vente ou à la distribution au public;
- ou
- e. l'omission de révéler au CMC tout intérêt financier important que l'on a dans une compagnie qui conclut des contrats avec le CMC pour effectuer de la recherche, particulièrement de la recherche touchant les produits de cette compagnie, ou pour effectuer de la recherche relative à des biens ou services. Par intérêt financier important, on entend les titres de propriété, la possession d'un nombre important d'actions, un poste d'administrateur, des honoraires ou frais de consultation importants, mais non la possession d'un nombre restreint d'actions dans des sociétés ayant des actions transigées dans le public.

36.03 Des mesures disciplinaires pour inconduite en matière de recherche ne peuvent être imposées qu'après le processus d'enquête officielle prévu dans le présent article. Les allégations d'inconduite ne doivent donner lieu à une enquête que si :

- a. de telles allégations ne sont pas anonymes et qu'elles sont adressées au recteur;
- b. le recteur juge que les allégations sont suffisamment fondées pour justifier une enquête;
- c. l'UT nommé dans les allégations a reçu un avis et un résumé des allégations suffisamment détaillé pour offrir à l'UT une bonne occasion de répondre;
- et
- d. dans l'avis mentionné à l'alinéa c), l'UT est informé de son droit d'être représenté par l'Association.

Lorsque les allégations ne donnent pas lieu à une enquête, tous les documents relatifs à ces allégations qui sont en la possession de l'employeur doivent être détruits.

36.04 Le processus d'enquête officielle commence lorsque la personne nommée dans les allégations a reçu l'avis mentionné à l'alinéa 36.03d). Un UT qui est un représentant autorisé de l'Association peut assister à toute rencontre mettant en cause la personne nommée dans les allégations pendant l'enquête officielle. Toute déclaration faite par la personne nommée dans les allégations pendant ces rencontres sera faite strictement sous toutes réserves.

36.05 Le recteur ou la personne qu'il aura désignée mènera son enquête sur les allégations avec promptitude, équité, de façon judicieuse et en toute confidentialité, en s'assurant que la personne nommée dans les allégations a l'occasion voulue de prendre connaissance de toute la preuve présentée et d'y répondre.

36.06 Les parties conviennent que les griefs concernant des mesures disciplinaires pour inconduite en matière de recherche sont portés, à la discrétion de l'UT s'estimant lésé, au dernier palier de la procédure de règlement des griefs.

36.07 Si le recteur décide après enquête officielle de ne pas entamer de procédures contre la personne nommée dans les allégations ou si, à la suite de l'arbitrage, il est fait droit au grief, l'employeur retirera toute la documentation en cause du dossier de l'UT et, à la discrétion exclusive de l'UT, la détruira ou la remettra à ce dernier, à l'exception de tout rapport d'arbitrage, lequel demeure un document public. Si le recteur décide de ne prendre aucune mesure, la décision sera communiquée par écrit à l'UT.

Article 37 : examen du rendement et dossier du personnel

37.01 Un UT peut, après en avoir fait la demande par écrit, consulter son dossier deux (2) fois par année en la présence d'un représentant autorisé de l'employeur.

37.02 Aucun document anonyme, à l'exception de données statistiques, concernant un UT ne peut être conservé par l'employeur ni servir de preuve à l'occasion d'une procédure subséquente mettant en cause quelque UT que ce soit.

37.03 Un UT a le droit de verser à son dossier une réponse écrite à tout document que contient ce dossier, laquelle réponse sera jointe au document en question.

37.04 Un UT a le droit d'obtenir de l'employeur, sans frais, une copie de tout document qui se trouve dans son dossier.

37.05

- a. Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'UT, ce dernier doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation, une fois celle-ci remplie, afin d'indiquer que l'UT a pris connaissance de son contenu. Une copie de l'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'UT sur la formule d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement que l'UT a pris connaissance de son contenu et non pas que l'UT y souscrit.
- b. Le ou les représentants de l'employeur qui font l'évaluation du rendement de l'UT doivent avoir été en mesure de connaître son rendement pendant au moins la moitié (1/2) de la période visée par l'évaluation.

37.06

- a. Avant l'examen du rendement de l'UT, on remet à celui-ci :
 - i. la formule qui servira à l'examen;
 - et
 - ii. tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen.

- b. Si, pendant l'examen du rendement, des modifications sont apportées à la formule ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'UT concerné.

37.07 Les références sur le travail des UTs demandées confidentiellement à l'extérieur de l'institution seront conservées par l'employeur mais non versées au dossier de l'UT. Le texte de ces lettres, une fois l'en-tête et le bloc-signature enlevés, sera versé au dossier de l'UT et ne constitue pas un document anonyme aux fins de l'application du présent article.

Article 38 : départ à la retraite et démission

38.01 Sauf en cas de circonstances atténuantes, l'UT doit donner un préavis d'au moins quatre (4) mois avant son départ à la retraite ou sa démission et choisir une date de départ :

- a. entre la fin des examens de reprise du trimestre d'hiver et le début du trimestre d'automne;
- ou
- b. entre la date de remise des résultats du trimestre d'automne et la fin de la semaine où a lieu le dernier examen de reprise de ce trimestre.

38.02 Lorsque l'UT démissionne parce que l'UT a accepté un poste à temps plein, il va de soi que la réception d'une offre d'emploi à une date tardive constitue une circonstance atténuante valable pour ne pas donner un préavis de la durée requise. Même dans ce cas, l'UT doit choisir une date qui respecte les dispositions du paragraphe 38.01.

Article 39 : réouverture de la convention

39.01 La présente convention peut être modifiée d'un commun accord.

Partie 4 : rémunération et durée de la convention

Article 40 : rémunération et administration de la paye

40.01 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, les conditions régissant l'application de la rémunération aux UT ne sont pas modifiées par la présente convention.

40.02 Un UT a droit à une rémunération pour services rendus :

- a. au taux précisé à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel l'UT est nommé, si la classification coïncide avec celle qui est prescrite dans son document de nomination;
- ou
- b. au taux précisé à l'appendice « A » pour la classification prescrite dans son document de nomination, si cette classification et la classification du poste auquel l'UT est nommé ne coïncident pas.

40.03 Les taux de rémunération énoncés à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates qui y sont précisées.

40.04 Taux de rémunération

- a. Lorsque les taux de rémunération énoncés à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de la signature de la présente convention, les dispositions suivantes s'appliquent :
- i. la « période de rétroactivité », aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), désigne la période commençant à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se terminant le jour de la signature de la présente convention ou de la décision arbitrale qui s'y rattache;
 - ii. une révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux UTs, aux anciens UTs ou, dans le cas d'un décès, à la succession de l'ancien UT qui était membre de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
 - iii. les taux de rémunération sont versés en un montant égal à ce qui aurait été versé si la présente convention avait été signée ou si la décision arbitrale avait été rendue à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;
 - iv. afin que les anciens UTs ou, dans le cas du décès d'un ancien UT, ses représentants puissent recevoir le paiement conformément au sous-alinéa (iii), l'employeur avise ces personnes par courrier recommandé, à leur dernière adresse connue, qu'elles disposent de trente (30) jours à partir de la date de réception du courrier recommandé pour demander par écrit ce paiement, après quoi l'employeur ne sera nullement obligé de remettre le paiement;
et
 - v. aucun paiement ni avis n'est remis conformément au paragraphe 40.04 pour un dollar (1 \$) ou moins.

Article 41 : indemnité de départ

41.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 41.02, l'UT bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire.

- a. **Mise en disponibilité**
- i. Dans le cas d'une première (1re) mise en disponibilité, et pour la première (1re) année complète d'emploi continu, l'UT a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si l'UT compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si l'UT compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
 - ii. Dans le cas d'une deuxième (2e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année

complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle l'UT a déjà reçu une indemnité de départ en fonction du sous-alinéa a)(i) ci-dessus.

b. Renvoi en cours de stage

- i. Lorsque l'UT justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et que l'UT cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-sept (27) semaines de rémunération.

c. Décès

- i. En cas de décès de l'UT, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, d'une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

d. Renvoi motivé pour incapacité ou incompétence

- i. Lorsque l'UT justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et que l'UT cesse de travailler par suite d'un renvoi motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)d) ou 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.
- ii. Lorsque l'UT justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et que l'UT cesse de travailler par suite d'un renvoi pour incompétence conformément aux dispositions de l'article 12(1)d) ou 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

41.02 Les indemnités de départ payables à l'UT en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues à cet article.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du paragraphe 41.02, les paiements tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité de départ volontaire (démission et retraite) en vertu des paragraphes 41.04 à 41.07 de l'appendice « E » ou de dispositions

similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

41.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'UT a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

41.04 Pour les UTs qui sont visés par le paiement tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission et retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'appendice « E ».

Article 42 : autres congés payés ou non payés

42.01 L'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

****Article 43 : durée**

43.01 Sauf stipulation contraire, la présente convention collective entre en vigueur à la date à laquelle elle est signée.

**

43.02 La présente convention expirera le 30 juin 2022.

43.03 Les dispositions de la présente convention collective seront mises en œuvre par les parties dans un délai de deux cent soixante-dix (270) jours à compter de la date de signature.

Signée à Ottawa, le 30^e jour du mois d'aout 2019.

Le Conseil du Trésor du Canada

Sandra Hassan

Daniel Cyr

Allison Shatford

Dr Harry Kowal, Ph. D.

Dr Philip Bates, Ph. D.

Dr Patrick Heffernan, Ph. D.

Camille Jolicoeur

L'Association des professeurs des collèges militaires du Canada

Dr Jean-Marc Noël, Ph. D.

Dre Helen Luu, Ph. D.

Dre Barbara Falk, Ph. D.

Dr Charles-Philippe Courtois, Ph. D.

Dr Sylvain Leblanc, Ph. D.

Appendice « A »

UT : groupe Enseignement universitaire, taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

§) En vigueur à compter du 1er juillet 2017

X)* Ajustement salarial en vigueur à compter du 1er juillet 2018

A)* En vigueur à compter du 1er juillet 2018

Y)* Ajustement salarial en vigueur à compter du 1er juillet 2019

B)* En vigueur à compter du 1er juillet 2019

C) En vigueur à compter du 1er juillet 2020

D) En vigueur à compter du 1er juillet 2021

UT-1 : taux de rémunération (en dollars), échelons 1 à 6

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er juillet 2017	41 507	44 625	47 743	50 862	53 979	57 098
X)* En vigueur à compter du 1er juillet 2018, ajustement salarial	41 839	44 982	48 125	51 269	54 411	57 555
A)* 1er juillet 2018	42 676	45 882	49 088	52 294	55 499	58 706
Y)* En vigueur à compter du 1er juillet 2019, ajustement salarial	42 761	45 974	49 186	52 399	55 610	58 823
B)* 1er juillet 2019	43 616	46 893	50 170	53 447	56 722	59 999
C) 1er juillet 2020	44 270	47 596	50 923	54 249	57 573	60 899
D) 1er juillet 2021	44 934	48 310	51 687	55 063	58 437	61 812

UT-1 : taux de rémunération (en dollars), échelons 7 à 12

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12
§) 1er juillet 2017	60 216	63 338	66 454	69 571	72 693	75 810
X)* En vigueur à compter du 1er juillet 2018, ajustement salarial	60 698	63 845	66 986	70 128	73 275	76 416
A)* 1er juillet 2018	61 912	65 122	68 326	71 531	74 741	77 944
Y)* En vigueur à compter du 1er juillet 2019, ajustement salarial	62 036	65 252	68 463	71 674	74 890	78 100
B)* 1er juillet 2019	63 277	66 557	69 832	73 107	76 388	79 662
C) 1er juillet 2020	64 226	67 555	70 879	74 204	77 534	80 857
D) 1er juillet 2021	65 189	68 568	71 942	75 317	78 697	82 070

UT-1 : taux de rémunération (en dollars), échelons 13 à 15

En vigueur	Échelon 13	Échelon 14	Échelon 15
§) 1er juillet 2017	78 927	82 046	85 163
X)* En vigueur à compter du 1er juillet 2018, ajustement salarial	79 558	82 702	85 844
A)* 1er juillet 2018	81 149	84 356	87 561
Y)* En vigueur à compter du 1er juillet 2019, ajustement salarial	81 311	84 525	87 736
B)* 1er juillet 2019	82 937	86 216	89 491
C) 1er juillet 2020	84 181	87 509	90 833
D) 1er juillet 2021	85 444	88 822	92 195

* Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'appendice « G », les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Année 1 : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et à l'ajustement salarial de 0.8% pour un total composé de 2.816%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paye des UTs.
- b. Année 2 : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% et l'ajustement salarial de 0.2% pour un total composé de 5.082%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paye de l'UT lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

UT-2 : taux de rémunération (en dollars), échelons 1 à 6

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er juillet 2017	59 059	62 163	65 267	68 370	71 472	74 578
X)* En vigueur à compter du 1er juillet 2018, ajustement salarial	59 531	62 660	65 789	68 917	72 044	75 175
A)* 1er juillet 2018	60 722	63 913	67 105	70 295	73 485	76 679
Y)* En vigueur à compter du 1er juillet 2019, ajustement salarial	60 843	64 041	67 239	70 436	73 632	76 832
B)* 1er juillet 2019	62 060	65 322	68 584	71 845	75 105	78 369
C) 1er juillet 2020	62 991	66 302	69 613	72 923	76 232	79 545
D) 1er juillet 2021	63 936	67 297	70 657	74 017	77 375	80 738

UT-2 : taux de rémunération (en dollars), échelons 7 à 12

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12
§) 1er juillet 2017	77 679	80 782	83 885	86 988	90 094	93 195
X)* En vigueur à compter du 1er juillet 2018, ajustement salarial	78 300	81 428	84 556	87 684	90 815	93 941
A)* 1er juillet 2018	79 866	83 057	86 247	89 438	92 631	95 820
Y)* En vigueur à compter du 1er juillet 2019, ajustement salarial	80 026	83 223	86 419	89 617	92 816	96 012
B)* 1er juillet 2019	81 627	84 887	88 147	91 409	94 672	97 932
C) 1er juillet 2020	82 851	86 160	89 469	92 780	96 092	99 401
D) 1er juillet 2021	84 094	87 452	90 811	94 172	97 533	100 892

UT-2 : taux de rémunération (en dollars), échelons 13 à 16

En vigueur	Échelon 13	Échelon 14	Échelon 15	Échelon 16
§) 1er juillet 2017	96 299	99 400	102 503	105 608
X)* En vigueur à compter du 1er juillet 2018, ajustement salarial	97 069	100 195	103 323	106 453
A)* 1er juillet 2018	99 010	102 199	105 389	108 582
Y)* En vigueur à compter du 1er juillet 2019, ajustement salarial	99 208	102 403	105 600	108 799
B)* 1er juillet 2019	101 192	104 451	107 712	110 975
C) 1er juillet 2020	102 710	106 018	109 328	112 640
D) 1er juillet 2021	104 251	107 608	110 968	114 330

* Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'appendice « G », les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Année 1 : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et à l'ajustement salarial de 0.8% pour un total composé de 2.816%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paye des UTs.
- b. Année 2 : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% et l'ajustement salarial de 0.2% pour un total composé de 5.082%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paye de l'UT lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

UT-3 : taux de rémunération (en dollars), échelons 1 à 6

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er juillet 2017	80 908	84 041	87 174	90 308	93 443	96 575
X)* En vigueur à compter du 1er juillet 2018, ajustement salarial	81 555	84 713	87 871	91 030	94 191	97 348
A)* 1er juillet 2018	83 186	86 407	89 628	92 851	96 075	99 295
Y)* En vigueur à compter du 1er juillet 2019, ajustement salarial	83 352	86 580	89 807	93 037	96 267	99 494
B)* 1er juillet 2019	85 019	88 312	91 603	94 898	98 192	101 484
C) 1er juillet 2020	86 294	89 637	92 977	96 321	99 665	103 006
D) 1er juillet 2021	87 588	90 982	94 372	97 766	101 160	104 551

UT-3 : taux de rémunération (en dollars), échelons 7 à 12

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12
§) 1er juillet 2017	99 710	102 841	105 973	109 107	112 242	115 376
X)* En vigueur à compter du 1er juillet 2018, ajustement salarial	100 508	103 664	106 821	109 980	113 140	116 299
A)* 1er juillet 2018	102 518	105 737	108 957	112 180	115 403	118 625
Y)* En vigueur à compter du 1er juillet 2019, ajustement salarial	102 723	105 948	109 175	112 404	115 634	118 862
B)* 1er juillet 2019	104 777	108 067	111 359	114 652	117 947	121 239
C) 1er juillet 2020	106 349	109 688	113 029	116 372	119 716	123 058
D) 1er juillet 2021	107 944	111 333	114 724	118 118	121 512	124 904

UT-3 : taux de rémunération (en dollars), échelons 13 à 16

En vigueur	Échelon 13	Échelon 14	Échelon 15	Échelon 16
§) 1er juillet 2017	118 510	121 644	124 776	127 910
X)* En vigueur à compter du 1er juillet 2018, ajustement salarial	119 458	122 617	125 774	128 933
A)* 1er juillet 2018	121 847	125 069	128 289	131 512
Y)* En vigueur à compter du 1er juillet 2019, ajustement salarial	122 091	125 319	128 546	131 775
B)* 1er juillet 2019	124 533	127 825	131 117	134 411
C) 1er juillet 2020	126 401	129 742	133 084	136 427
D) 1er juillet 2021	128 297	131 688	135 080	138 473

* Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'appendice « G », les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Année 1 : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et à l'ajustement salarial de 0.8% pour un total composé de 2.816%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paye des UTs.
- b. Année 2 : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% et l'ajustement salarial de 0.2% pour un total composé de 5.082%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paye de l'UT lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

UT-4 : taux de rémunération (en dollars), échelons 1 à 6

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er juillet 2017	96 100	99 234	102 367	105 500	108 634	111 769
X)* En vigueur à compter du 1er juillet 2018, ajustement salarial	96 869	100 028	103 186	106 344	109 503	112 663
A)* 1er juillet 2018	98 806	102 029	105 250	108 471	111 693	114 916
Y)* En vigueur à compter du 1er juillet 2019, ajustement salarial	99 004	102 233	105 461	108 688	111 916	115 146
B)* 1er juillet 2019	100 984	104 278	107 570	110 862	114 154	117 449
C) 1er juillet 2020	102 499	105 842	109 184	112 525	115 866	119 211
D) 1er juillet 2021	104 036	107 430	110 822	114 213	117 604	120 999

UT-4 : taux de rémunération (en dollars), échelons 7 à 12

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12
§) 1er juillet 2017	114 900	118 032	121 171	124 303	127 436	130 570
X)* En vigueur à compter du 1er juillet 2018, ajustement salarial	115 819	118 976	122 140	125 297	128 455	131 615
A)* 1er juillet 2018	118 135	121 356	124 583	127 803	131 024	134 247
Y)* En vigueur à compter du 1er juillet 2019, ajustement salarial	118 371	121 599	124 832	128 059	131 286	134 515
B)* 1er juillet 2019	120 738	124 031	127 329	130 620	133 912	137 205
C) 1er juillet 2020	122 549	125 891	129 239	132 579	135 921	139 263
D) 1er juillet 2021	124 387	127 779	131 178	134 568	137 960	141 352

UT-4 : taux de rémunération (en dollars), échelons 13 à 17

En vigueur	Échelon 13	Échelon 14	Échelon 15	Échelon 16	Échelon 17
§) 1er juillet 2017	133 702	136 836	139 969	143 104	146 237
X)* En vigueur à compter du 1er juillet 2018, ajustement salarial	134 772	137 931	141 089	144 249	147 407
A)* 1er juillet 2018	137 467	140 690	143 911	147 134	150 355
Y)* En vigueur à compter du 1er juillet 2019, ajustement salarial	137 742	140 971	144 199	147 428	150 656
B)* 1er juillet 2019	140 497	143 790	147 083	150 377	153 669
C) 1er juillet 2020	142 604	145 947	149 289	152 633	155 974
D) 1er juillet 2021	144 743	148 136	151 528	154 922	158 314

UT-4 : taux de rémunération (en dollars), échelons 18 et 19

En vigueur	Échelon 18	Échelon 19
§) 1er juillet 2017	149 369	152 505
X)* En vigueur à compter du 1er juillet 2018, ajustement salarial	150 564	153 725
A)* 1er juillet 2018	153 575	156 800
Y)* En vigueur à compter du 1er juillet 2019, ajustement salarial	153 882	157 114
B)* 1er juillet 2019	156 960	160 256
C) 1er juillet 2020	159 314	162 660
D) 1er juillet 2021	161 704	165 100

* Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'appendice « G », les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Année 1 : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et à l'ajustement salarial de 0.8% pour un total composé de 2.816%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paye des UTs.
- b. Année 2 : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% et l'ajustement salarial de 0.2% pour un total composé de 5.082%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paye de l'UT lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

Notes**1. Administration de la rémunération**

Sous réserve des dispositions de l'article 40 sur la rémunération et de l'appendice « A », le régime salarial du groupe Enseignement universitaire, qui ne fait pas partie de la présente convention collective, régit l'application de la rémunération aux UT dans cette unité de négociation. Le régime de rémunération du groupe Enseignement universitaire s'appliquera dans la mesure où il modifie les conditions d'emploi existantes qui régissent l'application de la rémunération dans cette unité de négociation. L'employeur s'engage à consulter l'Association des professeurs des collèges militaires du Canada au moins deux (2) mois avant d'apporter toute modification au Régime de rémunération du groupe Enseignement universitaire qui a été révisé le 1er juillet 2008.

****Appendice « B »**

Indemnité pour fonctions administratives

Un UT de niveau 2, 3 ou 4 qui exerce les fonctions de directeur de département reçoit une indemnité annuelle en fonction du nombre d'enseignants à plein temps que comprend le département, selon les modalités suivantes :

Nombre d'enseignants à plein temps	En vigueur à compter du 1er juillet 2018
1 à 10	4 100 \$
11 à 15	4 600 \$
16 ou plus	5 100 \$

Le recteur peut accorder ou peut recommander une indemnité à un membre nommé doyen adjoint, doyen associé ou vice-doyen, et tout autre UT, qui exerce des fonctions administratives dont la complexité et l'étendue sont comparables à celles d'un directeur de département.

****Appendice « C »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada (appelé ci-après l'employeur) et l'Association des professeurs des collèges militaires du Canada (appelée ci-après l'Association) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Enseignement universitaire

Préambule

Afin d'essayer de résoudre les problèmes de maintien en poste du personnel, l'employeur offrira une indemnité aux titulaires des postes classifiés aux niveaux UT-1 à UT-4 qui exercent les fonctions du groupe Enseignement universitaire.

Application

1. Les parties conviennent que les titulaires des postes mentionnés ci-dessus sont admissibles à une indemnité provisoire.
2. L'indemnité provisoire ne fait pas partie du traitement de l'UT, sauf pour le calcul de l'indemnité de congé sabbatique et des indemnités de maternité et parentales.
3. L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
4. L'indemnité sera versée selon les montants et les modalités suivants :

À compter du 1er juillet 2018, exception faite d'un UT qui répond aux conditions énoncées dans la section B, l'UT recevra le montant énoncé dans la section A :

- A. UT-1 : le 15 septembre 2018, une somme de 1 650 \$ et le 15 janvier 2019, une somme de 1 650 \$;

UT-2 : le 15 septembre 2018, une somme de 1 325 \$ et le 15 janvier 2019, une somme de 1 325 \$;

UT-3 : le 15 septembre 2018, une somme de 1 575 \$ et le 15 janvier 2019, une somme de 1 575 \$;

UT-4 : le 15 septembre 2018, une somme de 1 875 \$ et le 15 janvier 2019, une somme de 1 875 \$.

- B. Un UT-2 qui a atteint le plafond salarial depuis 12 mois ou plus et un UT-3 qui a été promu à ce niveau au 1er juillet 2018 et qui avait déjà atteint le plafond salarial du niveau UT-2 depuis 12 mois ou plus, recevra une somme de 1 860 \$ le 15 septembre 2018 et une somme de 1 860 \$ le 15 janvier 2019.

Un UT-3 qui a atteint le plafond salarial depuis 12 mois ou plus et un UT-4 qui a été promu à ce niveau au 1er juillet 2018 et qui avait déjà atteint le plafond salarial du

niveau UT-3 depuis 12 mois ou plus, recevra une somme de 3 050 \$ le 15 septembre 2018 et une somme de 3 050 \$ le 15 janvier 2019.

Un UT-4 qui a atteint le plafond salarial du niveau UT-4 depuis 12 mois ou plus, recevra une somme de 3 250 \$ le 15 septembre 2018 et une somme de 3 250 \$ le 15 janvier 2019.

À compter du 1er juillet 2019, exception faite d'un UT qui répond aux conditions énoncées dans la section B, l'UT recevra le montant énoncé dans la section A :

A. UT-1 : le 15 septembre 2019, une somme de 1 650 \$ et le 15 janvier 2020, une somme de 1 650 \$;

UT-2 : le 15 septembre 2019, une somme de 1 325 \$ et le 15 janvier 2020, une somme de 1 325 \$;

UT-3 : le 15 septembre 2019, une somme de 1 575 \$ et le 15 janvier 2020, une somme de 1 575 \$;

UT-4 : le 15 septembre 2019, une somme de 1 875 \$ et le 15 janvier 2020, une somme de 1 875 \$.

B. Un UT-2 qui a atteint le plafond salarial depuis 12 mois ou plus et un UT-3 qui a été promu à ce niveau au 1er juillet 2019 et qui avait déjà atteint le plafond salarial du niveau UT-2 depuis 12 mois ou plus, recevra une somme de 1 860 \$ le 15 septembre 2019 et une somme de 1 860 \$ le 15 janvier 2020.

Un UT-3 qui a atteint le plafond salarial depuis 12 mois ou plus et un UT-4 qui a été promu à ce niveau au 1er juillet 2019 et qui avait déjà atteint le plafond salarial du niveau UT-3 depuis 12 mois ou plus, recevra une somme de 3 050 \$ le 15 septembre 2019 et une somme de 3 050 \$ le 15 janvier 2020.

Un UT-4 qui a atteint le plafond salarial du niveau UT-4 depuis 12 mois ou plus, recevra une somme de 3 250 \$ le 15 septembre 2019 et une somme de 3 250 \$ le 15 janvier 2020.

À compter du 1er juillet 2020, exception faite d'un UT qui répond aux conditions énoncées dans la section B, l'UT recevra le montant énoncé dans la section A :

A. UT-1 : le 15 septembre 2020, une somme de 1 650 \$ et le 15 janvier 2021, une somme de 1 650 \$;

UT-2 : le 15 septembre 2020, une somme de 1 325 \$ et le 15 janvier 2021, une somme de 1 325 \$;

UT-3 : le 15 septembre 2020, une somme de 1 575 \$ et le 15 janvier 2021, une somme de 1 575 \$;

UT-4 : le 15 septembre 2020, une somme de 1 875 \$ et le 15 janvier 2021, une somme de 1 875 \$.

- B. Un UT-2 qui a atteint le plafond salarial depuis 12 mois ou plus et un UT-3 qui a été promu à ce niveau au 1er juillet 2020 et qui avait déjà atteint le plafond salarial du niveau UT-2 depuis 12 mois ou plus, recevra une somme de 1 860 \$ le 15 septembre 2020 et une somme de 1 860 \$ le 15 janvier 2021.

Un UT-3 qui a atteint le plafond salarial depuis 12 mois ou plus et un UT-4 qui a été promu à ce niveau au 1er juillet 2020 et qui avait déjà atteint le plafond salarial du niveau UT-3 depuis 12 mois ou plus, recevra une somme de 3 050 \$ le 15 septembre 2021 et une somme de 3 050 \$ le 15 janvier 2021.

Un UT-4 qui a atteint le plafond salarial du niveau UT-4 depuis 12 mois ou plus, recevra une somme de 3 250 \$ le 15 septembre 2020 et une somme de 3 250 \$ le 15 janvier 2021.

À compter du 1er juillet 2021, exception faite d'un UT qui répond aux conditions énoncées dans la section B, l'UT recevra le montant énoncé dans la section A :

- A. UT-1 : le 15 septembre 2021, une somme de 1 650 \$ et le 15 janvier 2022, une somme de 1 650 \$;

UT-2 : le 15 septembre 2021, une somme de 1 325 \$ et le 15 janvier 2022, une somme de 1 325 \$;

UT-3 : le 15 septembre 2021, une somme de 1 575 \$ et le 15 janvier 2022, une somme de 1 575 \$;

UT-4 : le 15 septembre 2021, une somme de 1 875 \$ et le 15 janvier 2022, une somme de 1 875 \$.

- B. Un UT-2 qui a atteint le plafond salarial depuis 12 mois ou plus et un UT-3 qui a été promu à ce niveau au 1er juillet 2021 et qui avait déjà atteint le plafond salarial du niveau UT-2 depuis 12 mois ou plus, recevra une somme de 1 860 \$ le 15 septembre 2021 et une somme de 1 860 \$ le 15 janvier 2022.

Un UT-3 qui a atteint le plafond salarial depuis 12 mois ou plus et un UT-4 qui a été promu à ce niveau au 1er juillet 2021 et qui avait déjà atteint le plafond salarial du niveau UT-3 depuis 12 mois ou plus, recevra une somme de 3 050 \$ le 15 septembre 2021 et une somme de 3 050 \$ le 15 janvier 2022.

Un UT-4 qui a atteint le plafond salarial du niveau UT-4 depuis 12 mois ou plus, recevra une somme de 3 250 \$ le 15 septembre 2021 et une somme de 3 250 \$ le 15 janvier 2022.

5. Le présent protocole d'entente prend fin le 30 juin 2022.

Signé à Ottawa, le 30^e jour du mois d'aout 2019.

Le Conseil du Trésor du Canada

Sandra Hassan
Daniel Cyr

L'Association des professeurs des collèges militaires du Canada

Jean-Marc Noël, Ph. D.
Dre Helen Luu, Ph. D.

Appendice « D »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association des professeurs des collèges militaires du Canada à l'égard de l'unité de négociation du groupe Enseignement universitaire

Allocation de développement professionnel (ADP) En vigueur à compter du 1er juillet 2018

1.
 - a. Chaque UT recevra 1 550 \$ des fonds Exploitation et Maintenance (E et M) aux fins de dépenses de développement professionnel par exercice financier. Un UT ayant moins de six (6) ans d'expérience en tant que membre du corps professoral d'une université recevra 2 000 \$ aux fins de dépenses de développement professionnel par exercice financier.
 - b. Cela n'empêchera pas un UT de faire une demande supplémentaire de fonds de E et M et de fonds de recherche.
 - c. Le développement professionnel comprend les activités qui permettent à l'UT de s'améliorer sur le plan professionnel et qui contribuent à l'atteinte des objectifs de la Formation de l'Académie canadienne de la Défense. Ces activités comprennent en particulier :
 - i. le maintien et le développement des compétences professionnelles comme l'adhésion à des sociétés professionnelles et savantes; et (ou)
 - ii. les achats d'aides à l'exécution des tâches professionnelles, d'enseignement ou de recherche.
 - d. Les aides qui répondent à ces critères sont, entre autres, les livres savants ou académiques, les logiciels pertinents, les coûts reliés à la participation à des conférences et les fournitures de recherche. Bon nombre de ces aides doivent toutefois être approuvées au préalable par un supérieur du doyen, et dans certains cas, lorsqu'une approbation de la justesse des besoins exige un examen de la gestion.
 - e. Les fonds d'ADP peuvent servir à obtenir des services Internet à domicile, pour usage professionnel seulement. On exigera une déclaration solennelle de l'individu indiquant quel pourcentage du service sera utilisé à des fins professionnelles et seule cette proportion sera remboursée.
 - f. Les aides acquises au moyen des fonds d'ADP appartiennent à l'État, mais sont à l'usage exclusif du membre qui les a acquises au moyen de son allocation à condition que l'UT demeure un UT. De plus, certaines aides doivent être consignées au compte client d'approvisionnement (CCA) conformément à la politique du Collège.

- g. En outre, dans le cas des composants informatiques (comme les imprimantes), le membre du corps professoral doit assumer les frais de tout entretien à même ses propres fonds de recherche, son ADP ou ses fonds personnels.
 - h. Les articles superflus ou qui seraient habituellement considérés comme des objets à usage personnel ne seront pas approuvés (par exemple, les cadres pour diplômes, les stylos et papier de luxe ou articles de divertissement).
 - i. Les dépenses liées au développement professionnel d'un UT, y compris les frais d'adhésion, requièrent l'autorisation du recteur, accompagnée de la justification du doyen de l'UT, afin de confirmer qu'elles sont conformes aux objectifs susmentionnés.
2. Des lignes directrices écrites et détaillées sur les procédures d'utilisation et de remboursement de l'ADP seront émises par le bureau du recteur en consultation avec l'APCMC.
 3. Les parties tenteront de résoudre tout différend concernant l'application de ce protocole d'entente au moyen de consultation en temps opportun.
 4. Ce présent protocole d'entente prend fin le 30 juin 2022.

Appendice « E »

Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite)

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'employeur et l'Association des professeurs des collèges militaires du Canada concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 2 juillet 2011. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

Article 41 : indemnité de départ

À compter du 2 juillet 2011, les alinéas 41.01b) et d) seront supprimés de la convention collective.

41.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 41.02, l'UT bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire.

a. Mise en disponibilité

- i. Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité, et pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, l'UT a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si l'UT compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si l'UT compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- ii. Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle l'UT a déjà reçu une indemnité de départ en fonction du sous-alinéa a)(i) ci-dessus.

b. Démission

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 41.01d) et si l'UT justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c. Renvoi en cours de stage

Lorsque l'UT justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et que l'UT cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-sept (27) semaines de rémunération.

d. Retraite

- i. Au moment de la retraite, lorsque l'UT a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou que l'UT a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi,
- ou
- ii. dans le cas d'un UT à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de douze virgule cinq (12,5) heures par semaine et qui, si l'UT était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la Loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate si l'UT avait été cotisant en vertu de ladite loi,

une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'UT, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, d'une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

e. Décès

En cas de décès de l'UT, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, d'une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

f. Renvoi motivé pour incapacité ou incompétence

- i. Lorsque l'UT justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et que l'UT cesse de travailler par suite d'un renvoi motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)d) ou 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.
- ii. Lorsque l'UT justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et que l'UT cesse de travailler par suite d'un renvoi pour incompétence conformément aux dispositions de l'article 12(1)d) ou 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

41.02 Les indemnités de départ payables à l'UT en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues à cet article.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du paragraphe 41.02, le montant versé en vertu des paragraphes 41.04 à 41.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

41.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'UT a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

41.04 Fin de l'indemnité de départ

- a. Sous réserve du paragraphe 41.02 précédent, les UTs nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 2 juillet 2011 à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- b. Sous réserve du paragraphe 41.02 précédent, les UTs nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 2 juillet 2011 à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Conditions d'encaissement du montant lié à la fin de l'indemnité de départ

41.05 Options

L'encaissement du montant lié à la fin de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'UT, en fonction des choix suivants :

- a. un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'UT au 2 juillet 2011;
ou
- b. un paiement unique au moment de la cessation de l'UT au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'UT à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale;
ou
- c. une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 41.06c).

41.06 Choix de l'option

- a. L'employeur informe l'UT du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
- b. L'UT informe l'employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser le montant lié à la fin de l'indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c. L'UT qui choisit l'option décrite à l'alinéa 41.05c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 41.05a) et le nombre de semaines restantes sera payé en vertu de l'alinéa 41.05b).
- d. L'UT qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 41.06b) sera réputé avoir choisi l'option 41.05b).

41.07 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où un employé est nommé dans un poste de l'unité de négociation UT à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation UT lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 41.01b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a. Sous réserve du paragraphe 41.02 précédent, à la date où un employé nommé pour une période indéterminée devient assujetti à la présente convention après le 2 juillet 2011, l'UT a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'UT le jour précédant la nomination.
- b. Sous réserve du paragraphe 41.02 précédent, à la date où un employé nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention après le 2 juillet 2011, l'UT a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'UT le jour précédant la nomination.
- c. Un employé qui a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 41.05. Cependant, l'UT doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.
- d. Un employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 41.07c) sera réputé avoir choisi l'option 41.05b).

****Appendice « F »**

Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés

Le présent protocole d'entente vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Association des professeurs des collèges militaires du Canada (ci-après appelés « les parties ») relativement à la question du mieux-être des employés. Ce protocole d'entente remplace le protocole d'entente antérieur sur le mieux-être des employés que les parties avaient signé.

Les parties ont entamé l'importante négociation d'un nouveau Programme de soutien au mieux-être des employés (PSME) et la conception conjointe des détails et de la formulation de celui-ci afin d'y intégrer les principales caractéristiques et recommandations avancées d'un commun accord par le Comité technique et le Comité directeur, ce dont fait état le document du programme approuvé par les parties le 26 mai 2019.

Le Programme et les principes qui le sous-tendent mettent l'accent sur l'amélioration du mieux-être des employés et leur réintégration au travail après des périodes de congé pour cause de maladie ou de blessure. Voici les principales caractéristiques du protocole d'entente précédent :

- contenu dans les conventions collectives;
- prestations jusqu'à vingt-six (26) semaines (cent trente (130) jours ouvrables) et remplacement du soutien du revenu à 100 %;
- l'affectation annuelle doit être de neuf (9) jours de congé de maladie payé en raison d'une maladie ou d'une blessure qui ne relève pas des paramètres du PSME;
- remplacement du revenu à 100 % durant les trois (3) jours (ouvrables) de la période d'admissibilité lorsque la demande de l'employé est approuvée;
- les maladies chroniques et épisodiques admissibles seront exemptes de la période d'admissibilité;
- la période d'admissibilité sera annulée dans les cas d'hospitalisation ou de récurrence d'une maladie ou d'une blessure antérieure approuvée dans le cadre du PSME dans les trente (30) jours;
- les employés ont le droit de reporter au plus trois (3) jours de crédits de congé de maladie inutilisés restant à la fin de l'exercice financier, qui pourront être utilisés lors de l'exercice financier suivant;
- l'accumulation des crédits de congé de maladie actuelle cessera lorsque le PSME sera mis en œuvre. Les employés ayant accumulé des congés de maladie au-delà de vingt-six (26) semaines auront le droit de reporter ces jours excédentaires pour fournir une couverture prolongée à 100 % du remplacement du revenu avant d'accéder à l'assurance-invalidité de longue durée (ILD);
- temps de déplacement pour diagnostic et traitement;
- services internes de gestion de cas de retour au travail centrés sur le soutien aux employés malades ou blessés;
- un employé visé par le PSME sera considéré être en congé payé;

- l'employeur prendra en charge tous les coûts de l'administration du PSME; et
- augmenter la quantité de congé payé pour obligations familiales d'un (1) jour.

Le document du programme approuvé le 26 mai 2019 a préséance sur les principes en cas de divergence d'interprétation.

Processus

Les parties conviennent de poursuivre le travail du Comité directeur du Programme de soutien et de mieux-être des employés (PSME) du SCT/agent négociateur, qui consiste essentiellement à mettre au point un modèle de prestation des services aux fins de la mise en œuvre du Programme, y compris sa gouvernance, afin d'améliorer le mieux-être des employés et leur réintégration au travail après un congé pour cause de maladie ou de blessure.

Au besoin, le Comité directeur chargera un sous-comité de formuler des recommandations sur la mise en œuvre générale, la prestation des services et la gouvernance du Programme. Le Comité directeur aura comme priorité d'élaborer un cadre de planification assorti d'échéanciers pour orienter les travaux en vue de la mise en œuvre opportune du nouveau PSME. Un modèle de gouvernance sera élaboré en tenant compte du fait qu'il n'y aura qu'un (1) seul PSME.

Le Comité directeur terminera les travaux nécessaires à la mise en œuvre du Programme, y compris la prestation des services et les questions de gouvernance, au plus tard le 21 mars 2020, date qui peut être reportée d'un commun accord par les parties.

Si le Comité directeur accepte la ou les recommandations concernant la mise en œuvre du Programme, y compris la prestation des services, la gouvernance et la proposition pour le PSME en soi, le Conseil du Trésor du Canada et les unités de négociation seront appelés à approuver ces éléments.

Le cas échéant, les parties consentent mutuellement à rouvrir la convention collective afin de ne modifier que le libellé portant sur le PSME, y compris les changements corrélatifs qui en découlent. Aucun autre élément ne doit être modifié dans le cadre de cette réouverture, qui n'a pour seul but que d'apporter des modifications liées au PSME. Le PSME ne serait adjoint aux conventions collectives pertinentes qu'à titre de clause de réouverture.

Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les modalités du PSME, les dispositions actuelles des conventions collectives qui concernent les congés de maladie demeureront en vigueur.

Il est entendu que le présent protocole d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

****Appendice « G »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association des professeurs des collèges militaires du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective

Nonobstant les dispositions du paragraphe 40.04 sur le calcul de paiements rétroactifs et du paragraphe 43.03 sur la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Association des professeurs des collèges militaires du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. Calcul des paiements rétroactifs

- a. Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux UTs pour une période de rétroactivité doivent être faits en tenant compte de tous les mouvements qui ont été saisis dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les données historiques de rémunération pour la période de rétroactivité sont récupérées.
- b. Les montants rétroactifs seront calculés en utilisant les pourcentages d'augmentation pertinents indiqués dans la convention collective, plutôt qu'en fonction des tables de rémunération figurant aux appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur le calcul selon les méthodes précédentes des prestations et des cotisations de pension, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.
- c. Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils continueront de donner droit à pension s'il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les données historiques de rémunération et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent :
 - le salaire du poste d'attache;
 - les promotions;
 - les mutations;
 - la rémunération d'intérim;
 - la paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires;
 - les heures supplémentaires travaillées;
 - l'indemnité de congé de maternité;
 - l'indemnité de congé parental;
 - le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires;
 - l'indemnité de départ;
 - la rémunération pour le mois du décès;
 - la mesure de soutien à la transition;

- les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective.
- d. Le paiement de montants rétroactifs liés aux mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye en date de l'extraction des données historiques de rémunération, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne sera pas pris en compte pour déterminer si une convention a été mise en œuvre.
 - e. Tout mouvement de paye en attente sera traité une fois qu'il est saisi dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux UTs touchés.

2. Mise en œuvre

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :
 - i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
 - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mises en œuvre en vertu du sous-alinéa 2b)(i).
 - iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2a)(ii) entrent en vigueur.
- b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
 - i. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - ii. Les montants rétroactifs à payer aux UTs seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mis en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les UTs

ayant des mouvements de paye, comme lorsque les UTs bénéficient d'une protection salariale, sont payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons, et pour les UTs en congé tel que le congé non payé prolongé (par exemple le congé de maternité ou parental), le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.

3. Recours de l'UT

- a. Un UT qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c'est-à-dire le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension, payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.
- b. Les UTs de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces UTs auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre, jusqu'à concurrence d'un montant maximal total de neuf (9) paiements. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final. Il est entendu que le montant total maximal payable en vertu de ce paragraphe est de quatre cent cinquante dollars (450 \$).
- c. Si un UT est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : l'UT ne recevra qu'une seule somme de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension; pour toute période visée à l'alinéa 3b), l'UT peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$), jusqu'à un paiement total maximal de quatre cent cinquante dollars (450 \$).
- d. Si l'employeur négocie des montants plus élevés pour les alinéas 3a) ou 3b) avec tout autre agent négociateur représentant les UTs de l'administration publique centrale (APC), il indemniserá les membres de l'Association des professeurs des collèges militaires du Canada pour la différence de façon administrativement réalisable.
- e. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera pas de droit en vertu de l'entente entre les agents négociateurs de l'APC et le Conseil du Trésor du Canada en ce qui a trait aux dommages causés par le système de paye Phénix.
- f. Les UTs pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.
- g. Les UTs recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération ministérielle ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils croient que ces

montants sont inexacts. L'employeur doit consulter l'Institut au sujet du format de la ventilation détaillée.

- h. Dans de telles circonstances, les UTs des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.