



Secrétariat du Conseil du Trésor  
du Canada

Treasury Board of Canada  
Secretariat

# **Convention entre le Conseil du Trésor et L'Association des professeurs des collèges militaires du Canada**

Groupe : Enseignement universitaire  
(tous les employés)

CODE : 227

Date d'expiration : le 30 juin 2007

**Canada**



# **Convention entre le Conseil du Trésor et L'Association des professeurs des collèges militaires du Canada**

Groupe : Enseignement universitaire  
(tous les employés)

CODE : 227

Date d'expiration : le 30 juin 2007

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada  
Relations de travail  
L'Esplanade Laurier  
140, rue O'Connor  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0R5

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée  
par le Ministre des Travaux publics et Services  
gouvernementaux, 2005

En vente chez votre libraire local ou par la poste auprès  
des Éditions et Services de dépôt  
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0S5

Téléphone : (613) 941-5995  
Télécopieur : (613) 954-5779  
Commandes seulement : 1-800-635-7943  
Internet : <http://publications.gc.ca>  
Catalogue No : BT42-227/2007  
ISBN 0-660-62860-0

Ce document est disponible sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor  
du Canada, à l'adresse suivante :

[www.tbs-sct.gc.ca](http://www.tbs-sct.gc.ca)

L'Association des professeurs des  
collèges militaires du Canada  
Collège militaire royale du Canada  
Case postale 1700, STN Forces  
Kingston (Ontario)  
K2K 7B4



## TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
<b>PARTIE 1 - GÉNÉRALITÉS.....</b>	<b>1</b>
**ARTICLE 1 OBJET ET APPLICATION DE LA CONVENTION.....	2
ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS .....	2
ARTICLE 3 TEXTES OFFICIELS .....	4
ARTICLE 4 PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE.....	5
ARTICLE 5 LIBERTÉ UNIVERSITAIRE ET RESPONSABILITÉS .....	5
ARTICLE 6 DROITS DE LA DIRECTION.....	7
ARTICLE 7 AUTRES DROITS, RESPONSABILITÉS ET PRIVILÈGES ....	7
ARTICLE 8 PRATIQUES PASSÉES .....	8
ARTICLE 9 ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION.....	8
ARTICLE 10 HARCÈLEMENT .....	8
ARTICLE 11 EMPLOI À L'EXTÉRIEUR .....	9
<b>PARTIE 2 - DISPOSITIONS RELATIVES AU TRAVAIL ET AUX CONGÉS.....</b>	<b>10</b>
ARTICLE 12 DURÉE DU TRAVAIL.....	11
ARTICLE 13 RÉPARTITION DE LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT.....	11
ARTICLE 14 CONGÉ DE DIRECTION.....	13
ARTICLE 15 JOURS FÉRIÉS .....	14

ARTICLE 16 CONGÉS - GÉNÉRALITÉS.....	15
**ARTICLE 17 CONGÉS ANNUELS .....	16
**ARTICLE 18 CONGÉ SABBATIQUE.....	18
ARTICLE 19 CONGÉ DE MALADIE.....	23
**ARTICLE 20 AUTRES CONGÉS PAYÉS.....	24
ARTICLE 21 CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE .....	27
**ARTICLE 22 CONGÉ DE MATERNITÉ OU PARENTAL NON PAYÉ ...	29
**ARTICLE 23 AUTRES CONGÉS NON PAYÉS.....	40
**ARTICLE 24 ARRÊT PÉDAGOGIQUE.....	43
<b>PARTIE 3 - QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>44</b>
ARTICLE 25 RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	45
ARTICLE 26 CONSULTATION MIXTE .....	45
ARTICLE 27 UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR .	46
ARTICLE 28 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES.....	46
ARTICLE 29 DÉLÉGUÉS SYNDICAUX .....	48
ARTICLE 30 INFORMATION .....	48
ARTICLE 31 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	49
**ARTICLE 32 ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE .....	53
ARTICLE 33 CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DU TRAVAIL.....	56

ARTICLE 34 DISCIPLINE .....	59
ARTICLE 35 LICENCIEMENT POUR EXERCICE INSATISFAISANT DES FONCTIONS UNIVERSITAIRES .....	60
ARTICLE 36 INCONDUITE EN MATIÈRE DE RECHERCHE.....	61
ARTICLE 37 EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER.....	63
ARTICLE 38 RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION.....	64
<b>PARTIE 4 - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION .....</b>	<b>65</b>
ARTICLE 39 RÉMUNÉRATION ET ADMINISTRATION DE LA PAYE ....	66
ARTICLE 40 INDEMNITÉ DE DÉPART .....	67
ARTICLE 41 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS .....	70
**ARTICLE 42 DURÉE .....	70
<b>**APPENDICE « A » .....</b>	<b>72</b>
UT - GROUPE : ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS .....	72
<b>**APPENDICE « B » .....</b>	<b>76</b>
INDEMNITÉ POUR FONCTIONS ADMINISTRATIVES.....	76
<b>**APPENDICE « C » .....</b>	<b>77</b>
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR (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 .....	77

\*\*Les astérisques indiquent les modifications par rapport à la convention collective précédente.

## **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 concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des UT assujettis à la présente convention.

**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 la présente convention, le masculin a une valeur neutre, il s'applique aussi au féminin.

## ARTICLE 2

### INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

- a) « **année universitaire** » désigne la période qui s'étend du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin de l'année civile suivante, ou qui est définie dans l'annuaire universitaire;
- b) « **Association** » désigne l'Association des professeurs des collèges militaires du Canada;
- c) « **unité de négociation** » 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;
- d) « **Collège** » désigne le Collège militaire royal du Canada;
- e) « **emploi continu** » a le sens que celui précisé dans le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* à la date de signature de la présente convention;

- f) « **jour de repos** », 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;
- g) « **jour férié désigné payé** » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 le jour désigné comme jour férié dans la présente convention;
- h) « **employé** » désigne l'employé tel que défini dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et qui fait partie de l'unité de négociation;
- i) « **Employeur** » 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;
- j) « **mise en disponibilité** » désigne le licenciement, tel qu'il est défini à l'article 29 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, et les modifications qui y sont apportées à l'occasion;
- k) « **congé** » désigne l'autorisation de s'absenter de son travail;
- l) « **cotisations syndicales** » 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;
- m) « **parties** » désigne l'Association et l'Employeur;
- n) « **dossier** » d'un UT comprend tout dossier que détient l'Employeur ou tout superviseur du 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;

- o) « **congé sabbatique** » 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;

\*\*

- p) « **UT** » désigne l'employé tel que défini à l'alinéa h);
- q) « **conjoint de fait** » désigne la personne qui, pour une période continue d'au moins un (1) an, a vécu dans une relation conjugale avec l'employé (common-law partner).

**2.02** Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées,

- a) si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, 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 la fonction publique*, 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 doit 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 n'exclut pas 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 s'il s'exprime en sa capacité professionnelle ou à titre de simple citoyen, pas plus qu'il ne doit prétendre parler au nom du collègue à moins qu'il 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 du UT. Néanmoins, la mission spéciale du collège par suite d'un débat public ou d'une publication sur un sujet qui concerne directement cette mission. Ce risque impose au UT qui participe à un tel débat ou à une telle publication la responsabilité d'être plus clair qu'il n'aurait à l'être s'il 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 du 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 doyen 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 la fonction publique*;
- 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 et 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 à l'appendice « A » de la politique du Conseil du Trésor sur le « Harcèlement en milieu de travail », 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 aux 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 heures et demie (7 1/2) par jour, soit trente-sept heures et demie (37 1/2) 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 du 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 de département, en sa qualité de représentant de l'Employeur, attribuera normalement les charges de travail d'enseignement. Le 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 du 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 cours d'une session ou l'équivalent.
- 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 il 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 supplémentaires,  
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'administrateur général 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'administrateur général, 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 jour de travail normal de l'UT qui suit son jour de repos.
- c) Lorsqu'un UT travaille un jour férié, il 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 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 il 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 il 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 il 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 1<sup>er</sup> avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

#### **Acquisition des congés annuels**

**17.02** Un UT acquiert des crédits de congé annuel selon les modalités suivantes pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours :

- a) un jour et deux tiers ( $1 \frac{2}{3}$ ) jusqu'au mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- b) un jour et dix douzièmes ( $1 \frac{10}{12}$ ) à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- c) un jour et onze douzièmes ( $1 \frac{11}{12}$ ) à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- d) deux jours et un douzième ( $2 \frac{1}{12}$ ) à partir du mois où survient son dix-huitième (18<sup>e</sup>) 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** Aux fins du paragraphe 17.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, 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.

**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'administrateur général. Celui-ci incitera les UT à prendre tous leurs congés annuels pendant l'exercice au cours duquel ils les acquièrent.

b) **Report**

Lorsque, dans une année de référence pour congé, tous les congés n'ont pas été attribués, la portion non utilisée de ces congés annuels est reportée à l'année suivante.

c) **Paiement en argent**

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 en argent 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 en argent 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) Un 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, qu'il engage pour :

- (i) se rendre à son lieu de travail;
- (ii) retourner au point d'où il a été rappelé, s'il 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 du paragraphe 17.07a), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il 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 traitement journalier calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination applicable à l'UT par le nombre de jours 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 le paragraphe 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) s'il en fait la demande dans les trois ans et demi (3 1/2) qui suivent la date de la cessation d'emploi.

\*\*

**17.08**

- a) À compter de la date de la signature de la présente convention collective, l'employé comptant plus de deux (2) années de service, au sens du paragraphe 17.03, a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé.
- b) L'employé a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième année de service, au sens du paragraphe 17.03.

**ARTICLE 18**  
**CONGÉ SABBATIQUE**

**18.01** Les UT 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 UT 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 ou douze mois pendant laquelle les employés 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 mois doit avoir accompli trois années de service comme membre du groupe UT; six années de service sont exigées dans le cas d'un congé sabbatique d'une durée de douze mois. Sur la recommandation du directeur, l'UT peut se voir créditer jusqu'à trois années de service effectuées à une autre université. Cependant, aucun congé sabbatique ne lui sera accordé avant qu'il n'ait accompli trois 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 autres années de service dans le cas d'un congé sabbatique de douze mois ou trois autres années de service dans le cas d'un congé sabbatique de six mois.

### **18.05 Critères de sélection**

\*\*

- a) Les demandes qui satisfont aux critères d'admissibilité essentiels précités 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;
- (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 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 mois (normalement du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre, ou du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin) ou de douze mois (du 1<sup>er</sup> 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 UT 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 lui aura été versé

pendant son congé sabbatique, selon le nombre de mois de travail qu'il 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 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 UT qui obtiennent un congé sabbatique sont en congé non payé et peuvent se voir accorder une indemnité tenant lieu de traitement qui est égale à 82,5 % 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'employé 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 collègues militaires. Ces indemnités peuvent être rétablies à la date de retour du congé sabbatique, sur l'autorisation du directeur.

#### **18.10 Emploi pendant un congé sabbatique**

\*\*

- a) Les employés 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 employés 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'employé 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, il 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 d'un employé 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'employé 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 directeur 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.

#### **18.11 Aide financière**

- a) Au moment de déterminer l'indemnité tenant lieu de traitement que le Ministère versera à l'employé 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 employés 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.

### **18.12 Avantages sociaux des employés en congé sabbatique**

Lorsqu'ils sont en congé sabbatique, les employés n'acquièrent pas de congé de maladie ni de congé annuel.

### **18.13 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. Il doit tenir compte de ce report lorsqu'il étudie une demande subséquente 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 directeur par écrit au moins quatre mois avant le début du congé, ou plus tard si le directeur y consent.

## **ARTICLE 19 CONGÉ DE MALADIE**

### **Crédits**

**19.01** L'UT acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et quart (1 1/4) pour chaque mois civil pendant lequel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.

### **Attribution des congés de maladie**

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

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

**19.03** À moins que l'administrateur général n'exige un certificat médical, une déclaration signée par l'UT indiquant qu'il 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 du sous-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'administrateur général, 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 il 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, ou devant un jury d'accusation;
    - (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 autorisés 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 employés 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 qu'il 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 la fonction publique*, il 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 de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.



### **Congé spécial**

\*\*

**20.04** À la discrétion de l'administrateur général, 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 de son enfant.

Un tel congé ne peut être refusé sans motif valable.

### **Autres congés**

**20.05** Un administrateur général 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** Un administrateur général 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'administrateur général de suivre ce cours pour la protection civile de la fonction publique.

**20.07** Un administrateur général 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.

## **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 de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance lui 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 il s'est engagé à fournir ses services après la fin des études,

il rembourse à l'Employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées 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 au sous-alinéa 21.05a) ci-dessus. L'UT ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions du congé de direction de la présente convention pendant qu'il 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 qu'ils 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-sept (17) 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,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-sept (17) 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-sept (17) semaines.

- c) 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.
- d) L'Employeur peut exiger de l'UT un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e) 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 qu'elle 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.
- f) 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.
- 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.

## 22.02 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 qu'elle :

- (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 qu'elle a demandé et reçoit des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

(iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :

- (A) à retourner au travail 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 elle a reçu l'indemnité de maternité;

\*\*

- (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle 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 qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'UT dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans l'un ou l'autre des secteurs de l'administration publique fédérale mentionnés à l'annexe I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* dans les cinq (5) 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 de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de grossesse de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire 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 grossesse conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'UT

aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

- d) À la demande de l'UT, le paiement dont il est question au sous-alinéa 22.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'UT. Des corrections seront faites lorsque l'UT fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de grossesse de l'assurance-emploi.
- 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 qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- 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 qu'elle aurait reçus si elle 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 elle 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 qu'elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'UT devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une 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 elle 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,
  - et
  - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés au paragraphe 22.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 22.02a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle 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 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 22.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi 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 une seule période ne

dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent 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 une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- c) 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.

\*\*

- d) L'UT qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue du début de ce congé.
- e) 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 ou celle-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.
- f) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi de la fonction publique ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux individus ensemble. Aux fins du présent alinéa, « fonction publique » signifie tout élément de la fonction publique du Canada précisé dans l'annexe I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.
- 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**

- 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), pourvu qu'il ou elle :
  - (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
  - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touché des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

  - (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :
    - (A) à retourner au travail 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 il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 22.02a)(iii)(B), le cas échéant;
- (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle 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 qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

\*\*

toutefois, l'UT dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans l'un ou l'autre des secteurs de l'administration publique fédérale mentionnés à l'annexe I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* dans les cinq (5) 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 parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'UT assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- \*\*
- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'UT touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'UT aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- d) À la demande de l'UT, le paiement dont il est question au sous-alinéa 22.06c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'UT. Des corrections seront faites lorsque l'UT fournira la preuve qu'il ou elle 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 qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- 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 qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'UT a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle 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 celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'UT devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle 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.

## **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 22.06a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle 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 22.06a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 22.06a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où il ou elle 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 22.06 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'UT aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi 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'employé), 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'employé ou avec qui l'employé 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 qu'il 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 collègue.

- 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 du UT visé. Le temps consacré à ce congé n'est pas 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 de négociation unique de tous les employés décrits dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique, le 24 mai 1991, et qui vise les employés 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 la fonction publique*.

## **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 UT 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 (1<sup>er</sup>) mois complet d'emploi dans la mesure où il y a des gains.

**28.04** N'est pas assujéti au présent article, l'UT qui convainc l'Employeur, par une déclaration faite sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés, et qu'il 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. Une copie de la déclaration sous serment sera fournie à l'Association.

**28.05** Aucune association d'employés, sauf l'Association, définie dans l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, n'est autorisée à faire déduire par l'Employeur des cotisations syndicales ni d'autres retenues sur la paye des UT de l'unité de négociation.

**28.06** Les sommes retenues conformément au paragraphe 28.01 doivent être versées par chèque 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'Employeur convient de ne pas modifier l'usage pratiqué dans le passé d'effectuer des retenues à d'autres fins sur présentation de documents appropriés.

**28.08** 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.

**28.09** 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.

**28.10** 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 convient de transmettre à l'Association, chaque semestre, une liste de tous les UT de l'unité de négociation. Cette liste doit indiquer le nom de chaque UT, sa faculté, son niveau de classification et la date de sa nomination; sa situation d'emploi (temps plein ou temps partiel); et son adresse au travail. La liste doit être remise au plus tard le 15 février et le 15 octobre de chaque année. L'Employeur convient de communiquer le plus tôt possible les modifications susceptibles d'être apportées à cette liste.

**30.02** L'Employeur convient de remettre à chaque UT un exemplaire de la convention collective 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 de la fonction publique sur des clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 14 des règlements du CNM.

**31.02** Les parties reconnaissent l'utilité d'une explication officieuse entre les UT et leurs superviseurs de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'un UT annonce, dans les délais prescrits dans le paragraphe 31.09, qu'il désire profiter du présent paragraphe, 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.

**31.03** L'UT qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits par la procédure de règlement des griefs le remet à son superviseur immédiat ou responsable local tel que désigné au paragraphe 31.07 qui, immédiatement :

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

**31.04** 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.

**31.05** Sous réserve de l'article 91 de la *Loi sur les relations de travail précédente dans la fonction publique* et conformément à ses dispositions, l'UT 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 le paragraphe 31.03, sauf :

- a) dans les cas où il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes d'une telle loi pour traiter sa plainte particulière, 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, il n'a pas le droit de présenter un grief à moins d'avoir obtenu l'approbation de l'Association et de se faire représenter par celle-ci.

**31.06** La procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

- a) Palier 1 - premier niveau de direction;
- b) paliers 2 et 3 - palier(s) intermédiaire(s), lorsque ce ou ces paliers a (ont) été établi(s);
- c) palier final - administrateur général ou son représentant autorisé.

**31.07** 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 responsable local à qui le grief doit être présenté.

Cette information est communiquée aux UT au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans des endroits qui présentent le plus de possibilités d'attirer l'attention des UT 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'Association.

**31.08** Lorsqu'il présente un grief, l'UT qui le désire peut se faire aider, ou se faire représenter par l'Association à n'importe quel palier. L'Association a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à chaque palier ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs.

**31.09** Un UT peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite par le paragraphe 31.03 au plus tard le vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

**31.10** Un UT peut présenter un grief à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs qui suit le premier (1<sup>er</sup>) :

a) lorsque la décision ou la solution ne lui donne pas satisfaction, 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 ne lui a pas communiqué de décision au cours du délai prescrit dans le paragraphe 31.11, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

**31.11** À tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf le dernier, l'Employeur répond normalement au grief d'un UT dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief et dans les vingt (20) jours si le grief est présenté au dernier palier.

**31.12** Lorsque l'Association 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'Association et à l'UT une copie de sa décision.

**31.13** Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs et que ce grief ne peut être renvoyé à l'arbitrage, la décision prise au dernier palier de la procédure de règlement est définitive et exécutoire et il ne peut être pris d'autres mesures en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

**31.14** 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.

**31.15** Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions du paragraphe 31.03 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 ou de l'organisme intéressé. De même, l'Employeur est censé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle la lettre renfermant la réponse a été oblitérée par la poste 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 sur la formule de grief.

**31.16** Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'Employeur et l'UT et le représentant de l'Association, sous réserve des dispositions du paragraphe 31.18.

**31.17** 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 palier ou l'ensemble des paliers, sauf le dernier, par accord mutuel entre l'Employeur et l'UT et, l'Association, le cas échéant.

**31.18** Lorsque l'Employeur rétrograde ou congédie un UT conformément aux alinéas 12(1)c) ou 12(1)e) et d) 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 de l'Association.

**31.19** Un UT peut abandonner un grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou au responsable.

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

**31.21** Il est interdit à toute personne de tenter par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace d'amener un UT à abandonner son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief comme le prévoit la présente convention collective.

**31.22** Lorsqu'un UT a présenté un grief jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs relatif à :

- a) l'interprétation ou l'application, concernant sa personne, d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rattachant;

ou

- b) une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une pénalité pécuniaire;

ou

- c) une rétrogradation ou une cessation d'emploi justifiée aux termes des alinéas 12(1)c), 12(1)d) ou 12(1)e) et 12(3) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*;

et que le grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il peut le présenter à l'arbitrage aux termes des dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de ses règlements d'application.

**31.23** 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'Association ne signifie, de la façon prescrite :

- a) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage;

et

- b) son accord de représentation de l'UT dans la procédure d'arbitrage.

## 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 feront partie de la présente convention collective, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en vertu d'une loi stipulée à la Section 113 de la LRTFP.

**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.

\*\*

**32.03** Les directives, politiques ou règlements suivants, qui peuvent être modifiés à la suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention collective :

- 1) Directives sur le service extérieur
- 2) Directives sur les voyages du gouvernement et charges des logements
- 3) Directive sur les postes isolés et les logements de l'État
- 4) Protocole d'entente sur la définition de conjoint
- 5) Directive du programme de réinstallation intégré
- 6) Directive sur l'aide au transport quotidien
- 7) Directive sur la prime au bilinguisme
- 8) Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique
- 9) Directive sur les uniformes
- 10) Directive sur le réaménagement des effectifs

**Sécurité et santé au travail**

- 11) Directive sur les chaudières et les récipients soumis à une pression interne
- 12) Directive sur les substances hasardeuses
- 13) Directive sur l'électricité
- 14) Directive sur les appareils de levage
- 15) Directive sur la sécurité et la santé - Premiers soins

- 16) Directive sur l'indemnité de premiers soins
- 17) Directive sur les outils et équipements
- 18) Directive sur les espaces clos dangereux
- 19) Directive sur la manutention des matériaux
- 20) Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles
- 21) Directive sur la lutte contre le bruit et la protection de l'ouïe
- 22) Directive sur l'équipement et les vêtements de protection individuelle
- 23) Directive sur les pesticides
- 24) Directive sur les charpentes surélevées
- 25) Directive sur l'utilisation et l'occupation des bâtiments
- 26) Directive sur l'hygiène
- 27) Directive sur le refus de travailler
- 28) Directive sur les comités et les représentants

Pendant la durée de la présente convention collective, d'autres directives, politiques ou règlements pourront être ajoutés à cette liste.

Les griefs découlant des directives, politiques ou règlements ci-dessus devront être soumis conformément au paragraphe 31.01 sur la procédure de règlement des griefs 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 dans la fonction publique en vertu de l'article 23 de la précédente *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique***

**33.01** Lorsque les nécessités du service le permettent, 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 dans la fonction publique;

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 dans la fonction publique;

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.

### **Enquête concernant un grief**

**33.09** Lorsqu'un UT a demandé à l'Association de le représenter ou qu'il 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 bénéficiaire, 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 lui indique, 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, il 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 versée 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 a été portée au dossier dans l'intervalle.

## **ARTICLE 35**

### **LICENCIEMENT POUR EXERCICE**

#### **INSATISFAISANT DES FONCTIONS UNIVERSITAIRES**

**35.01** Lorsque le doyen 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 collègue 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 des deux UT principaux du collège UT 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 doyen 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 doyen et des copies seront fournies immédiatement au commandant, à l'UT concerné et à l'Association. Le doyen avisera l'UT concerné dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, de toute mesure que le collègue 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 collègue 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 lui offrir 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 au paragraphe 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**

**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 qu'il 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 qu'il a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il y a 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 UT 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****RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION**

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

**PARTIE 4 - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION**



**ARTICLE 39****RÉMUNÉRATION ET ADMINISTRATION DE LA PAYE**

**39.01** 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.

**39.02** Un UT a droit à une rémunération pour services rendus :

a) au taux précisé à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel il 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 il est nommé ne coïncident pas.

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

**39.04 Taux de rémunération**

a) Le présent paragraphe remplace les directives sur la rémunération avec effet rétroactif. 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 UT, aux anciens UT 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 UT ou, dans le cas du décès d'un ancien UT, ses représentants puissent recevoir le paiement conformément aux sous-alinéas (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 39.04 pour un dollar (1 \$) ou moins.

## **ARTICLE 40**

### **INDEMNITÉ DE DÉPART**

**40.01** Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 40.02, 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 mise en disponibilité, deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu et 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 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 du sous-alinéa 40.01d) 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 qu'il 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 qu'il 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 treize heures et demie (13 1/2) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il 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 s'il 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 qu'il 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 qu'il 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 l'administration financière*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

**40.02** 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 au paragraphe 40.01.

**40.03** 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.

#### **ARTICLE 41**

#### **AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS**

**41.01** 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 42**

#### **DURÉE**

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

\*\*

**42.02** La présente convention expirera le 30 juin 2007.

SIGNÉE À KINGSTON, le 12<sup>e</sup> jour du mois de juillet 2005.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU  
CANADA

L'ASSOCIATION DES  
PROFESSEURS DES COLLÈGES  
MILITAIRES DU CANADA

---

Hélène Laurendeau

---

Peter Dunnett

---

Carl Trottier

---

William Graham

---

Laudalina Santos

---

Rod Harris-Lowe

---

Dr. John Scott Cowan

---

Mike Stacey

---

Margaret Shepherd

---

Lawrence McDonough

---

Andrew Hill

**\*\*APPENDICE « A »****UT - GROUPE : ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE  
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- X) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004 - Restructuration**  
**A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004**  
**Y) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005 - Restructuration**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005**  
**C) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006**

**UT-1**

De :	\$	31611	33986	36361	38736	41111	43486	45861
À :	A	32322	34751	37179	39608	42036	44464	46893
	B	33098	35585	38071	40559	43045	45531	48018
	C	33925	36475	39023	41573	44121	46669	49218

De :	\$	48237	50611	52986	55361	57736	60111	62486	64861
À :	A	49322	51750	54178	56607	59035	61463	63892	66320
	B	50506	52992	55478	57966	60452	62938	65425	67912
	C	51769	54317	56865	59415	61963	64511	67061	69610

**UT-2**

De :	\$	43126	45501	47876	50251	52626	55000	57375
À :	X	43126	45501	47876	50251	52626	55000	57375
	A	44096	46525	48953	51382	53810	56238	58666
	Y	44096	46525	48953	51382	53810	56238	58666
	B	45154	47642	50128	52615	55101	57588	60074
	C	46283	48833	51381	53930	56479	59028	61576

De :	\$	59750	62125	64500	66875	69250	71625	74000	
À :	X	59750	62125	64500	66875	69250	71625	74000	76375
	A	61094	63523	65951	68380	70808	73237	75665	78093
	Y	61094	63523	65951	68380	70808	73237	75665	78093
	B	62560	65048	67534	70021	72507	74995	77481	79967
	C	64124	66674	69222	71772	74320	76870	79418	81966

De : \$  
 À : X  
 A  
 Y 80521  
 B 82454  
 C 84515

**UT-3**

De :	\$	59245	61620	63995	66370	68745	71120	73495
À :	X	59245	61620	63995	66370	68745	71120	73495
	A	60578	63006	65435	67863	70292	72720	75149
	Y	60578	63006	65435	67863	70292	72720	75149
	B	62032	64518	67005	69492	71979	74465	76953
	C	63583	66131	68680	71229	73778	76327	78877

De :	\$	75869	78244	80619	82994	85369	87744	90119
À :	X	75869	78244	80619	82994	85369	87744	90119 92494
	A	77576	80004	82433	84861	87290	89718	92147 94575
	Y	77576	80004	82433	84861	87290	89718	92147 94575
	B	79438	81924	84411	86898	89385	91871	94359 96845
	C	81424	83972	86521	89070	91620	94168	96718 99266

De : \$  
 À : X  
 A  
 Y 97003  
 B 99331  
 C 101814

**UT-4**

De :	\$	70760	73135	75510	77885	80260	82634	85009	87384
À :	X	70760	73135	75510	77885	80260	82634	85009	87384
	A	72352	74781	77209	79637	82066	84493	86922	89350
	Y	72352	74781	77209	79637	82066	84493	86922	89350
	B	74088	76576	79062	81548	84036	86521	89008	91494
	C	75940	78490	81039	83587	86137	88684	91233	93781



De :	\$	89759	92134	94509	96884	99259	101634	104009	106384
À :	X	89759	92134	94509	96884	99259	101634	104009	106384
	A	91779	94207	96635	99064	101492	103921	106349	108778
	Y	91779	94207	96635	99064	101492	103921	106349	108778
	B	93982	96468	98954	101442	103928	106415	108901	111389
	C	96332	98880	101428	103978	106526	109075	111624	114174

De :	\$	108759							
À :	X	108759	111134						
	A	111206	113635						
	Y	111206	113635	116064					
	B	113875	116362	118850					
	C	116722	119271	121821					

## NOTES

### 1. Administration de la rémunération

Sous réserve des dispositions de l'article 39 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 1<sup>er</sup> juillet 2001.

\*\*

2. L'UT qui, au 30 juin 2003, aura été rémunéré au maximum de son niveau depuis douze (12) mois ou plus et qui aura obtenu une cote de rendement satisfaisant ou supérieur pour l'année universitaire, passe au nouvel échelon maximal de l'échelle de rémunération le 1<sup>er</sup> juillet 2004.

\*\*

3. L'UT qui, au 30 juin 2004, aura été rémunéré au maximum de son niveau depuis douze (12) mois ou plus et qui aura obtenu une cote de rendement satisfaisant ou supérieur pour l'année universitaire, passe au nouvel échelon maximal de l'échelle de rémunération le 1<sup>er</sup> juillet 2005.

**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 :

<b>Nombre d'enseignants à plein temps</b>	
1 à 10	3 000 \$
11 à 15	3 500 \$
16 ou plus	4 000 \$

Le directeur peut accorder cette indemnité à un membre nommé assistant-doyen, vice-doyen ou doyen associé, ou l'équivalent, qui exercent 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  
(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**

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005

1. Les parties conviennent que les titulaires des postes mentionnés ci-dessus sont admissibles à une indemnité provisoire annuelle de 3 300 \$ versée en deux montants égaux selon les modalités suivantes :
  - a) le 15 septembre 2005, une somme de 1 650 \$, le 15 janvier 2006, une somme de 1 650 \$, le 15 septembre 2006, une somme de 1 650 \$ et le 15 janvier 2007, une somme de 1 650 \$.
  - b) L'indemnité provisoire qui est indiquée ci-dessus ne fait pas partie du traitement de l'UT, sauf pour le calcul de l'indemnité de congé sabbatique.

- c) 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.

2. Le présent protocole d'entente prend fin le 30 juin 2007.

SIGNÉ À KINGSTON, le 12<sup>e</sup> jour du mois de juillet 2005.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU  
CANADA

L'ASSOCIATION DES  
PROFESSEURS DES COLLÈGES  
MILITAIRES DU CANADA

---