

28 juin 2018

Entente provisoire entre
L'Association des professeurs des collèges militaires du
Canada et
Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
En ce qui concerne
Groupe d'enseignement universitaire (UT)

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Protocole d'entente sur le mieux-être des employés - Comités de l'IPFPC, identifié à l'annexe A.
2. Durée (article 43) - accord de quatre ans, expirant le 30 juin 2018 et mise en œuvre de 270 jours, comme indiqué à l'annexe B.
3. Augmentations économiques des taux de rémunération, tels qu'identifiés à l'annexe C.
4. Tous les éléments qui ont été acceptés et signés au cours des négociations demeurent acceptés et font partie de ce règlement total:
 - Paragraphe 2.01 (f) - Interprétation et Définitions
 - Paragraphe 2.01 (l) - Interprétation et Définitions
 - Article 10.01 - Harcèlement;
 - Dispositions 17.03 (a), 17.03 (b), 17.07 (a) et 17.08 – Congé annuels;
 - Partie 3 – Questions concernant les relations de travail;
 - Articles 28.06 et 28.07 – Précompte des cotisations syndicales;
 - Clause 30.01 et 30.02 - Information;
 - Clause 32.03 – Ententes du Conseil national mixte;
 - Article 33 - Congé pour les questions concernant les relations de travail Questions;
 - Alinéa 40.04(a) - Rémunération et administration de paye;
 - Article 41 - Indemnité de départ;

- NOUVELLE Annexe E - Dispositions concernant l'élimination de l'indemnité de départ pour les départs volontaires (démission et retraite).
5. Sauf si autrement expressément stipulé, les provisions prennent effet à la date de la signature de la convention collective.
 6. Les parties conviennent de retirer tous les autres articles.
 7. À moins d'indication contraire, les dispositions existantes sont renouvelées.
 8. L'agent négociateur recommande à ses membres la ratification de cette entente provisoire.

Annexe A

Protocole d'entente sur le mieux-être des employés

Le présent protocole d'entente vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après nommés les « parties »), relativement à la question du mieux-être des employés.

Les parties créeront un Programme de soutien au mieux-être des employés (PSME) qui mettra l'accent sur l'amélioration du mieux-être des employés et la réintégration des employés au lieu de travail après des périodes de congé attribuable à une maladie ou à une blessure.

Principales caractéristiques

Le PSME présentera les principales caractéristiques suivantes :

- contenu dans les conventions collectives;
- prestations jusqu'à vingt-six (26) semaines (cent trente (130) jours ouvrables) et remplacement du soutien du revenu à 100 %;
- l'affectation annuelle doit être de neuf (9) jours de congé de maladie payé en raison d'une maladie ou d'une blessure qui ne relève pas des paramètres du PSME;
- remplacement du revenu à 100 % durant les trois (3) jours (ouvrables) de la période d'admissibilité lorsque la demande de l'employé est approuvée;
- les maladies chroniques et épisodiques admissibles seront exemptes de la période d'admissibilité;
- la période d'admissibilité sera annulée dans les cas d'hospitalisation ou de récurrence d'une maladie ou d'une blessure antérieure approuvée dans le cadre du PSME dans les trente (30) jours;
- les employés ont le droit de reporter au plus trois (3) jours de crédits de congé de maladie inutilisés restant à la fin de l'exercice financier, qui pourront être utilisés lors de l'exercice financier suivant;
- l'accumulation des crédits de congé de maladie actuelle cessera lorsque le PSME sera mis en œuvre. Les employés ayant accumulé des congés de maladie au-delà de vingt-six (26) semaines auront le droit de reporter ces jours excédentaires pour fournir une couverture prolongée à 100 % du remplacement du revenu avant d'accéder à l'assurance-invalidité de longue durée (ILD);
- temps de déplacement pour diagnostic et traitement;
- services internes de gestion de cas de retour au travail centrés sur le soutien aux employés malades ou blessés;
- un employé visé par le PSME sera considéré être en congé payé;
- l'employeur prendra en charge tous les coûts de l'administration du PSME;
et
- augmenter la quantité de congé payé pour obligations familiales d'un (1) jour.

Processus

Les parties conviennent de créer un comité technique et un comité directeur, avec une vision et un engagement à long terme de leur haute direction.

Le comité directeur et le comité technique seront établis dans les 60 jours suivant la signature. Les comités seront composés d'un nombre égal de représentants patronaux et de représentants syndicaux. Le comité directeur est responsable de la détermination de la composition du comité technique.

Tout le temps passé par les employés pour soutenir le comité technique sera réputé être un congé payé pour activités syndicales. L'employeur accordera un congé payé aux employés prenant part à ces activités, y compris pour le temps de préparation et de déplacement.

Le comité technique élaborera tous les documents et ententes nécessaires à la mise en œuvre du PSME dans le cadre de la prochaine ronde de négociations collectives. Ce travail devra être terminé dans l'année suivant la signature. Le comité technique doit formuler des recommandations provisoires aux fins d'examen par le comité directeur dans le cadre d'une série de réunions régulières. Ces recommandations porteront sur les sujets suivants :

- les modifications corrélatives à apporter aux dispositions existantes des conventions collectives portant sur les congés et l'ILD;
- les définitions;
- les conditions d'admissibilité pour le nouveau PSME;
- les processus d'évaluation et d'arbitrage;
- les services internes de gestion de cas et de retour au travail;
- les mesures d'adaptation en milieu de travail;
- la création d'un centre pour le mieux-être au travail;
- la gouvernance du PSME, y compris les mécanismes de règlement des différends;
- la couverture de blessure de stress opérationnel et d'autres blessures subies par des employés déployés lors d'opérations militaires;
- le harcèlement;
- la violence familiale;
- et
- d'autres mesures qui viendraient à l'appui d'une approche holistique de la gestion de la santé des fonctionnaires fédéraux.

Le comité technique doit examiner les pratiques des autres administrations et employeurs au Canada dont la fonction publique pourrait tirer des enseignements, en reconnaissant que tous les milieux de travail ne se ressemblent pas. Le comité directeur consultera au besoin les comités fédéraux de santé et de sécurité, de même que des experts canadiens qui sont des chefs de file dans le domaine de la gestion de l'incapacité et de la santé.

Le comité directeur doit approuver le plan de travail du comité technique et l'échéancier des rapports provisoires dans les quatre (4) mois suivant la signature. Le plan de travail du comité technique peut être modifié de temps à autre sous réserve du consentement mutuel des membres du comité directeur.

Les échéances peuvent être reportées, sous réserve du consentement mutuel des membres du comité directeur. Le mandat du comité technique peut être modifié de temps à autre sous réserve du consentement mutuel des membres du comité directeur.

Les parties conviennent, si elles n'ont pas convenu d'une entente dans les dix-huit (18) mois suivant la mise en place du comité technique, ou en tout temps avant ce moment, de nommer conjointement un médiateur dans les trente (30) jours.

Intégration aux conventions collectives

Les modifications futures au PSE doivent être approuvées par l'Association et l'employeur. Les futures modifications seront négociées entre les parties à une table centrale composée de l'équipe de négociation de l'Association et de l'employeur. équipe.

Signé à Kingston, c 28^{ème} jour de juin 2018.

Annexe B

ARTICLE 43

DUREE

43.01 Sauf stipulation contraire expresse, les dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur à la date de signé.

43.02 Cet accord expire le 30 juin - ~~2014~~ **2018**.

(Nouveau)

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

Annexe C

Taux de rémunération

En vigueur le 1er juillet 2014 - augmentation aux taux de rémunération: 1,25%

À compter du 1er juillet 2015 - augmentation aux taux de rémunération: 1,25%

En vigueur le 1er juillet 2016 - augmentation aux taux de rémunération: 1,25%

À compter du 1er juillet 2017 - augmentation aux taux de rémunération: 1,25%

Ajustements salariaux

Niveau UT-01:

À compter du 1er juillet 2016 - Ajustement des salaires de 2,5% aux taux de rémunération

Niveau UT-02:

En vigueur le 1er juillet 2016 - 2,0% ajustement des salaires aux taux de rémunération

UT-03 niveau:

En vigueur le 1er juillet 2016 - Ajustement des salaires de 3,0% aux taux de rémunération

Niveau UT-04:

À compter du 1er juillet 2016 - Ajustement des salaires de 3,0% aux taux de rémunération