



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 : 227/99

Date d'expiration : le 30 juin 2000

Canada

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

Groupe : Enseignement universitaire
(tous les employés)

CODE : 227/99

Date d'expiration : le 30 juin 2000

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Division des relations de travail
Direction des ressources humaines
L'Esplanade Laurier
140, rue O'Connor
Ottawa (Ontario)
K1A 0R5

©Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada 1999

N° de catalogue BT 42-227/2000
ISBN 0-660-61010-8

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

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

15	JOURS FÉRIÉS	12
16	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS	13
**17	CONGÉS ANNUELS	14
**18	CONGÉ SABBATIQUE	18
19	CONGÉ DE MALADIE	18
20	AUTRES CONGÉS PAYÉS	19
21	CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE	22
**22	CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET D'ADOPTION	24
23	AUTRES CONGÉS NON PAYÉS	34
PARTIE 3 - QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL		37
24	RECONNAISSANCE SYNDICALE	38
25	CONSULTATION MIXTE	38
26	UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR.....	39
27	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES	39
28	DÉLÉGUÉS SYNDICAUX.....	41
29	INFORMATION.....	41
30	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	42
31	ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE	46

32	CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DU TRAVAIL.....	49
33	DISCIPLINE	52
34	LICENCIEMENT POUR EXERCICE INSATISFAISANT DES FONCTIONS UNIVERSITAIRES.....	53
35	INCONDUITE EN MATIÈRE DE RECHERCHE	54
36	EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER	56
37	RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION	57
PARTIE 4 - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION		58
38	RÉMUNÉRATION.....	59
39	INDEMNITÉ DE DÉPART.....	60
**40	DURÉE	62
**APPENDICE « A »		64
UT – GROUPE : ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE		64

**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 collective 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^{er} 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 de l'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) « **CMC** » désigne le réseau des collèges militaires canadiens, lequel englobe le Royal Military College of Canada, le Royal Roads Military College et le Collège militaire royal de Saint-Jean;

- e) « **collège** » désigne l'un des collèges militaires canadiens;
- f) « **emploi continu** » a le sens qu'il a dans le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* à la date de signature de la présente convention;
- g) « **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;
- h) « **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;
- i) « **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;
- j) « **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;
- k) « **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;
- l) « **congé** » désigne l'autorisation de s'absenter de son travail;
- m) « **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;
- n) « **parties** » désigne l'Association et l'Employeur;
- o) « **dossier** » d'un professeur d'université comprend tout dossier que détient l'Employeur ou tout superviseur du professeur 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;

- p) « **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 le professeur d'université admissible, qui demeure un employé, 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;
- q) « **UT** » désigne l'employé tel que défini à l'alinéa i).

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 employés 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 professeurs d'université ont droit à la liberté universitaire. La liberté universitaire ne confère pas l'immunité juridique ni ne diminue la responsabilité des professeurs 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 professeurs d'université 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, le professeur 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 professeurs d'université 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.

Le professeur 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 professeurs d'université 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 le professeur 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 professeurs d'université ont le droit de s'exprimer librement.

Le professeur 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, le professeur 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 professeur. 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 professeur 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 professeur si le collège que le professeur sont en mesure de prévoir l'effet qu'auront les propos de ce dernier. À cette fin, les professeurs 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 professeurs d'université 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 professeur d'université, 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*;
- d) qu'elles soient remplies de façon juste et équitable.

8.02 Le fardeau d'établir une pratique passée au sens de la clause 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 employés 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 ».

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 de la clause 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 professeur d'université doit être compatible avec la charge moyenne normale des tâches d'enseignement des professeurs 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 professeur 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 professeur visé doit être consulté au sujet d'une telle attribution avant qu'elle ne se fasse.

13.04 Un professeur 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 professeur se voit attribuer des tâches d'enseignement excessives, sa charge de travail sera réduite, dans l'une des deux 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 professeur;
- 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 le professeur 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;
- j) le fait de devoir dispenser des cours dans les deux langues officielles.

13.08 Par dérogation à la clause 15.01, la charge de travail du professeur d'université peut être très différente de la charge moyenne normale des tâches d'enseignement des professeurs de son département ou de l'unité équivalente pour les raisons suivantes :

- a) le nombre d'heures consacrées aux tâches administratives;

- 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 Le directeur d'un département n'est pas tenu d'assumer une charge d'enseignement supérieure aux deux tiers (2/3) de la charge d'enseignement normale des autres professeurs du département.

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 assujéti.

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 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.

Autres congés payés ou non payés

16.08 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 17 CONGÉS ANNUELS

17.01 L'année de congé s'étend du 1^{er} 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 quart ($1 \frac{1}{4}$) jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- b) un jour et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- c) deux jours et un douzième ($2 \frac{1}{12}$) à partir du mois où survient son dix-neuvième (19^e) anniversaire de service;
- d) deux jours et demi ($2 \frac{1}{2}$) à partir du mois où survient son trentième (30^e) anniversaire de service.

- e) Cependant, l'UT qui a bénéficié ou qui a droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté, voit ses crédits de congé annuel acquis en vertu du présent article réduits de cinq douzièmes (5/12) d'un jour par mois à partir du début du mois où survient son vingtième (20^e) anniversaire de service continu jusqu'au début du mois où survient son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de service.

17.03 Aux fins de la clause 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) Accumulation

(i) Définition

Les congés annuels accumulés s'entendent du nombre total de crédits de congé annuel acquis mais non utilisés. Ils ne comprennent pas le congé d'ancienneté.

(ii) Accumulation maximale

Le nombre maximum de crédits de congé annuel que peut accumuler l'UT correspond au plus élevé des nombres suivants :

- soit ses crédits actuels de congé annuel;

ou

- soit les crédits de congé qu'il a accumulés au 1^{er} avril 1986 ou à la date de sa nomination dans les groupes et niveaux désignés si celle-ci est ultérieure à l'autre.

Si le nombre maximal de crédits de congé annuel accumulés est supérieur au nombre de crédits de congé annuel auquel l'UT a droit, ce nombre sera réduit (irrévocablement) :

- si l'administrateur général demande à l'UT de prendre ses congés;
- si l'UT les utilise; ou
- s'il demande leur paiement en argent.

(iii) Paiement en argent

Obligatoire : Le 31 mars de chaque année, les crédits de congé acquis mais non utilisés qui excèdent le nombre maximal pouvant être accumulé seront payés en espèces.

Le supérieur immédiat de l'UT peut autoriser le report d'un maximum d'une année de crédits de congé annuel acquis mais non utilisés, en sus du maximum de crédits personnels que l'UT a le droit d'accumuler. Le congé reporté doit être utilisé au cours de l'année financière suivante, sinon il est obligatoirement payé en argent à la fin de ladite année.

Volontaire : Sous réserve de l'approbation de l'administrateur général, les UT peuvent se faire payer tous les congés accumulés.

Le paiement en argent obligatoire et volontaire est calculé d'après le traitement de base actuel et ne comprend pas les primes au rendement ou autres primes.

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;
- des frais raisonnables encourus à la suite de l'annulation de réservations après avoir présenté les factures que l'Employeur exige habituellement.
- b) L'UT n'est pas considéré comme étant en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de la clause 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 la clause 17.08a), 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 17.08a) s'il en fait la demande dans les trois ans et demi qui suivent la date de la cessation d'emploi.

ARTICLE 18

CONGÉ SABBATIQUE

**

18.01 Chaque professeur continuera d'être admissible à un congé sabbatique conformément à la politique sur les congés sabbatiques établie par l'Employeur pour le groupe Enseignement universitaire (UT) et en vigueur à la date de signature de la présente convention collective.

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 de la clause 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;
 - 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;

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) s'il se marie;
- c) lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'UT l'empêchent de se présenter au travail;

- d) à l'occasion de la naissance de son enfant.

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;
- 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 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;
 - (iii) un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'UT.
- b) Sur demande écrite de l'UT et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à la sous-clause 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 la présente clause.
- 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, DE PATERNITÉ ET D'ADOPTION

**

Congé de maternité non payé

22.01

(A)

(1) L'employée 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.

a) Nonobstant la clause (A)(1) ci-dessus :

(i) si le nouveau-né de l'employée est hospitalisé au cours de la période définie à la clause (A)(1) ci-dessus,

et

(ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis, sur demande et avec le consentement de l'Employeur, retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation du nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à la clause (A)(1) ci-dessus 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'employée est retournée au travail, jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines.

- b) La prolongation décrite à la clause (A)(1)a ci-dessus prendra fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- (2) L'Employeur peut, à sa discrétion, exiger de l'employée un certificat de grossesse délivré par un médecin.
- (3) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
- a) d'utiliser les crédits de congés annuels et de congés compensatoires qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - b) d'utiliser ses crédits de congés 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 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins de la présente clause, les termes maladie ou blessure, définis à l'article ayant trait au congé de maladie, comprennent toute incapacité d'ordre médical liée à la grossesse.
- (B) L'employée 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.
- (C) Le congé accordé en vertu de la présente clause 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 du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Indemnité de maternité

22.02

- (A) L'employée 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 à la clause 22.02(B), pourvu qu'elle :
- (1) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé;
 - (2) qu'elle 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
- (3) qu'elle signe une entente dans 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;
 - b) dans les dix-huit (18) mois suivant son retour du congé de maternité non payé, à travailler le nombre d'heures rémunérées au taux normal obtenu en multipliant par vingt-six (26) le nombre d'heures de travail hebdomadaires ayant servi au calcul de l'indemnité de maternité;
 - c) à rembourser à l'Employeur, si elle ne retourne pas au travail comme convenu aux clauses 22.02(A)(3)a) et 22.02(A)(3)b), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée ou mise en disponibilité ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, la portion du montant reçu à titre d'indemnité de maternité qui correspond au nombre d'heures non travaillées par rapport au nombre d'heures précisé en b) ci-dessus.

- (4) pour les besoins de la clause (3)b), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail.
- (B) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (1)
- a) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de maternité 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
- b) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée 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 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, ce qui peut correspondre à une diminution des prestations de l'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait été admissible si aucune somme n'avait été gagnée pendant cette période.
- (2) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à la clause (1) qui précède, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- (3) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à la clause 22.02(B)(1) est :
- a) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;

- b) dans le cas de l'employée 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 en a) par la fraction obtenue en divisant le salaire normal de l'employée par le salaire normal qu'elle aurait reçu si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- (4)
- a) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné en (3) ci-dessus est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
 - b) Nonobstant la clause (4)a), et sous réserve de la clause (3)b), dans le cas de l'employée 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.
- (5) Si l'employée 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.
- (6) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

22.03

- (A) L'employée qui :
- (1) ne répond pas au critère d'admissibilité précisé à la clause 22.02(A)(2) 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

- (2) qui répond à tous les autres critères d'admissibilité précisés à la clause 22.02(A), à l'exception des critères précisés aux clauses 22.02(A)(3)a) et 22.02(A)(3)b);

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné à la clause 22.03(A)(1), 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'employée reçoit une indemnité en vertu de cette clause et en vertu de la clause 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 à la clause 22.03(A)(1) ci-dessus.

Congé parental non payé

22.04

- (A) L'employé-e qui devient parent à la suite de la naissance d'un enfant ou de l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la majorité se voit accorder, sur demande, un congé parental non payé pour une période ne dépassant pas vingt-quatre (24) semaines consécutives commençant à la date de naissance de l'enfant ou à la date d'acceptation de la garde de l'enfant en vue de son adoption ou après cette date.
- (B) La période de congé parental se termine :
- (1) au plus tard quarante et une (41) semaines après la naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, au plus tard vingt-quatre (24) semaines après le jour de l'acceptation de la garde de l'enfant en vue de son adoption;

- (2) dans le cas où la période de congé de maternité non payé mentionnée à la clause 22.01(A)(1) est prolongée de la façon indiquée à la clause 22.01(A)(1)a ci-dessus et suivie d'une période de congé parental non payé pris par l'employée, ou par le conjoint de celle-ci dans le cas d'un couple d'employés de la fonction publique, au plus tard cinquante-deux (52) semaines après le jour de la naissance de l'enfant.
- (C) L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant ou dès que sa demande d'adoption a été approuvée par l'organisme d'adoption.
- (D)
 - (1) L'Employeur peut demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou la preuve d'adoption de l'enfant.
 - (2) Le congé parental non payé pris par un couple d'employés de la fonction publique ne doit pas dépasser un total de vingt-quatre (24) semaines pour les deux employés ensemble.
- (E) Le congé accordé en vertu de la présente clause 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 du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Prestations parentales

22.05

- (A) L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit des prestations parentales conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit à la clause 22.05(B) ci-dessous, à condition :
 - (1) de compter six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé;

- (2) de fournir à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé ou touche 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;
 - (3) de signer une entente avec l'Employeur dans 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 l'Employeur consente à ce que la date de retour ou travail soit modifiée;
 - b) dans les dix (10) mois suivant son retour du congé parental non payé, à travailler le nombre d'heures rémunérées au taux normal obtenu en multipliant par quinze (15) le nombre d'heures de travail hebdomadaires ayant servi à calculer les prestations parentales;
 - c) à rembourser à l'Employeur, si l'employé-e ne retourne pas au travail comme convenu aux clauses 22.02(A)(3)a) et 22.02(A)(3)b), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé ou mis en disponibilité ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, la portion du montant reçu à titre de prestation parentale qui correspond au nombre d'heures non travaillées par rapport au nombre d'heures précisé en b) ci-dessus.
 - (4) pour les besoins de la clause (3)b), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail.
- (B) Les prestations parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (1)
 - a) dans le cas de l'employé-e 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.

- b) Sous réserve de la clause c) qui suit, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* la différence entre le montant brut des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir initialement et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, ce qui peut correspondre à une diminution des prestations de l'assurance-emploi auxquelles l'employé-e aurait été admissible si aucune somme n'avait été gagnée pendant cette période.
 - c) Si l'employé-e a droit à une prolongation de la période de versement des prestations parentales conformément au paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la période pendant laquelle les prestations parentales décrites à l'alinéa 22.05(B)b) lui sont versées dans le cadre du RPSC est prolongée du nombre de semaines de prolongation auquel il ou elle a droit en vertu du paragraphe 12(7).
- (2) Les prestations parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à la clause (1) ci-dessus, et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle pourrait être appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- (3) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à la clause 22.05(B)(1) sera :
- a) dans le cas de l'employé-e 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,
 - b) dans le cas de l'employé-e 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 en a) par la fraction obtenue en divisant le salaire normal de l'employé-e par le salaire normal qu'il ou elle aurait reçu si il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- (4)
- a) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné en (3) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
 - b) Nonobstant la clause a) et sous réserve de la clause 3b), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre 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.
- (5) Si l'employé-e 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.
- (6) Les prestations parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rétribution différée de l'employé-e.

Prestations parentales spéciales pour les employés ou employées totalement invalides

22.06

- (A) L'employé-e qui :
- (1) ne répond pas au critère d'admissibilité précisé à la clause 22.05(A)(2) uniquement parce que les prestations auxquelles l'employé-e 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

- (2) qui répond à tous les autres critères d'admissibilité précisés à la clause 22.05(A), à l'exception des critères mentionnés aux clauses 22.05(A)(3)a) et 22.05(A)(3)b);

reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas de prestations parentales pour le motif indiqué à la clause 22.06(A)(1), 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'employé-e reçoit des prestations en vertu de cette présente clause et de la clause 22.05 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* si il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués à la clause 22.06(A)(1) ci-dessus.

ARTICLE 23

AUTRES CONGÉS NON PAYÉS

23.01 Congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire

Sous réserve des nécessités du service, l'UT bénéficie d'un congé non payé pour veiller personnellement aux soins et à l'éducation de ses enfants d'âge préscolaire, selon 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 de la présente clause sera d'une durée minimale de six (6) semaines;

- c) la durée totale des congés accordés à l'UT en vertu de la présente clause ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d) le congé accordé en vertu de la présente clause 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;
- 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) de la présente clause pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause 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) de la présente clause 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.

- e) Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa b) de la présente clause 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 de la présente clause 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 professeur d'université peut demander un congé non payé pour ce qui suit :

- a) remplir des fonctions en tant que membre de la Réserve des Forces canadiennes;
- 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 le professeur veut le prendre et des besoins opérationnels du collège.

- c) Le congé non payé accordé en vertu du paragraphe 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 professeur visé. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

**PARTIE 3 - QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS
DE TRAVAIL**

ARTICLE 24

RECONNAISSANCE SYNDICALE

24.01 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 de l'Enseignement universitaire de la catégorie scientifique et professionnelle.

24.02 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 25

CONSULTATION MIXTE

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

25.02 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.

25.03 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.

25.04 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.

25.05 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.

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

ARTICLE 26

UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

Accès d'un représentant de l'Association

26.01 Un représentant accrédité de l'Association et de l'Association canadienne des professeurs d'université 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

26.02 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

26.03 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 27

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

(Conformément à la décision arbitrale rendue le 10 avril 1995, le présent article entre en vigueur le 30 janvier 1992.)

- 27.01** 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.
- 27.02** L'Association informe l'Employeur par écrit du montant autorisé à retenir chaque mois pour chaque UT visé à la clause 27.01.
- 27.03** Aux fins de l'application de la clause 27.01, les retenues mensuelles sur la rémunération de chaque UT se font à partir du premier mois complet d'emploi dans la mesure où il y a des gains.
- 27.04** N'est pas assujetti 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.
- 27.05** 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.
- 27.06** Les sommes retenues conformément à la clause 27.01 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.
- 27.07** 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.
- 27.08** 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.
- 27.09** 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.

27.10 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 28 DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

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

28.02 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 32 (congé pour les questions concernant les relations du travail).

28.03 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

28.04 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 29 INFORMATION

29.01 L'Employeur convient de transmettre à l'Association, chaque trimestre, une liste de tous les UT de l'unité de négociation. Cette liste doit indiquer le nom, le ministère Employeur, la localité et la classification de l'UT et doit être fournie dans le mois qui suit la fin de chaque trimestre. L'Employeur convient d'ajouter dès que possible sur ladite liste la date de nomination des nouveaux UT.

29.02 L'Employeur convient de remettre à chaque UT un exemplaire de la convention collective et de toute modification apportée.

29.03 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 30

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

30.01 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 ladite convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 7.0 des règlements du CNM.

30.02 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 la clause 30.09, qu'il désire profiter de cette clause, 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.

30.03 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 à la clause 30.07 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.

30.04 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.

30.05 Sous réserve de l'article 91 de la *Loi sur les relations de travail 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 la clause 30.03, 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.

30.06 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.

30.07 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.

30.08 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.

30.09 Un UT peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite par la clause 30.03 au plus tard le vingt-cinquième (25^e) 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.

30.10 Un UT peut présenter un grief à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs qui suit le premier :

- a) lorsque la décision ou la solution ne 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 la clause 30.11, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

30.11 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.

30.12 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.

30.13 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*.

30.14 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.

30.15 Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions de la clause 30.03 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.

30.16 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 de la clause 30.18.

30.17 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.

30.18 Lorsque l'Employeur rétrograde ou congédie un professeur conformément aux l'alinéas 11(2)f) ou g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention collective 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.

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

30.20 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.

30.21 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.

30.22 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 11(2)f) ou g) et de l'article 11(4) 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.

30.23 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 collective 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 31

ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

31.01 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 cette dernière 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 l'annexe III de la LRTFP.

31.02 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 la clause c) du protocole d'entente qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978.

31.03 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) Politique sur les voyages;
- 3) Politique et procédures d'abandon d'un travail en cas de danger imminent;
- 4) Directives sur les postes isolés;
- 5) Politique de l'habillement;
- 6) Politique des frais de logement;
- 7) Premiers soins pour le grand public - Indemnité pour employés;
- 8) Protocole d'entente concernant la définition du mot « conjoint »;
- 9) Politique sur la réinstallation;
- 10) Politique sur les indemnités de transport quotidien;
- 11) Politique sur la prime au bilinguisme;
- 12) Politique sur le réaménagement des effectifs;

Normes d'hygiène et de sécurité (13 à 28)

- 13) Chaudières et récipients soumis à une pression interne;
- 14) Substances dangereuses;
- 15) Électricité;

- 16) Appareils de levage;
- 17) Premiers soins;
- 18) Outils à main et outils portatifs à moteur;
- 19) Espaces clos dangereux;
- 20) Protection des machines;
- 21) Manutention des matériaux;
- 22) Utilisation des véhicules à moteur;
- 23) Lutte contre le bruit et protection de l'ouïe;
- 24) Équipement de protection individuelle;
- 25) Pesticides;
- 26) Charpentes surélevées;
- 27) Utilisation et occupation des bâtiments;
- 28) Hygiène.

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 à la clause 30.01 sur la procédure de règlement des griefs de la présente convention collective.

ARTICLE 32
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 *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

32.01 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

32.02 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

32.03 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 et d'un bureau de conciliation

32.04 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 un bureau de conciliation.

UT cité comme témoin

32.05 L'Employeur accorde un congé payé à l'UT cité comme témoin par une commission d'arbitrage ou par un bureau de conciliation et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'UT cité comme témoin par l'Association.

Arbitrage des griefs

32.06 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

32.07 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

32.08 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

32.09 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

32.10 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

32.11 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

32.12 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

32.13 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

32.14 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 33

DISCIPLINE

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

33.02 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 34 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.

33.03 Lorsque le professeur 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.

33.04 L'Employeur informe l'Association qu'une telle suspension a été infligée.

33.05 Lorsque le professeur 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, le professeur reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion.

33.06 L'Employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier du professeur 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.

33.07 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier du professeur doit 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.

ARTICLE 34

LICENCIEMENT POUR EXERCICE

INSATISFAISANT DES FONCTIONS UNIVERSITAIRES

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

34.02 Le comité sera constitué d'un des deux professeurs principaux du collège employés pour une durée indéterminée, qui sont choisis chaque année par le corps enseignant du Conseil de la faculté pour siéger à titre de présidents à de tels comités, d'un professeur choisi par le doyen et d'un autre professeur choisi par le professeur concerné. Le président du comité sera le professeur choisi par le Conseil de la faculté.

34.03 Le professeur concerné, accompagné d'un représentant de l'Association si tel est son vœu, comparâtra devant le comité.

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

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

ARTICLE 35

INCONDUITE EN MATIÈRE DE RECHERCHE

35.01 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.

35.02 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;
- 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.

35.03 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) le professeur nommé dans les allégations a reçu un avis et un résumé des allégations suffisamment détaillé pour lui offrir une bonne occasion de répondre;
- d) dans l'avis mentionné à l'alinéa c), le professeur 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.

35.04 Le processus d'enquête officielle commence lorsque la personne nommée dans les allégations a reçu l'avis mentionné à la clause 35.03d). Un professeur d'université 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.

35.05 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.

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

35.07 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 du professeur et, à la discrétion exclusive du professeur, 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 au professeur.

ARTICLE 36

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER

36.01 Un professeur peut, après en avoir fait la demande par écrit, consulter son dossier deux fois par année en la présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.

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

36.03 Un professeur d'université 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.

36.04 Un professeur a le droit d'obtenir de l'Employeur, sans frais, une copie de tout document qui se trouve dans son dossier.

36.05

- a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement du professeur, 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 du professeur sur la formule d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il y souscrit.

- b) Le ou les représentants de l'Employeur qui font l'évaluation du rendement du professeur doivent avoir été en mesure de connaître son rendement pendant au moins la moitié (1/2) de la période visée par l'évaluation.

36.06

- a) Avant l'examen du rendement du professeur, on remet à celui-ci :
 - (i) la formule qui servira à l'examen;
 - (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 au professeur concerné.

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

ARTICLE 37

RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION

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

PARTIE 4 - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION

ARTICLE 38

RÉMUNÉRATION

38.01 Sous réserve des clauses 38.01 à 38.04 inclusivement et des notes de l'appendice « A » de la présente convention, les conditions régissant l'application de la rémunération aux UT ne sont pas modifiées par la présente convention.

38.02 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.

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

38.04 Taux de rémunération

a) Cette clause 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 clauses (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 à la clause (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.
- (v) Aucun paiement ni avis n'est remis conformément à la clause 38.04 pour un dollar (1 \$) ou moins.

ARTICLE 39

INDEMNITÉ DE DÉPART

39.01 Dans les cas suivants et sous réserve de la clause 39.02, le professeur d'université 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.
- (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, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu de la sous-clause a)(i) ci-dessus.

b) Démission

En cas de démission, sous réserve de la sous-clause 39.01d) et si le professeur 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 le professeur 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 le professeur 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 professeur 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 du professeur, 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 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

e) Décès

En cas de décès du professeur, 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 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'employé 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 11(2)g) 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 le professeur 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 11(2)g) 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.

39.02 Les indemnités de départ payables au professeur en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues à la clause 39.01.

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

ARTICLE 40

DURÉE

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


**

40.02 La présente convention collective expirera le 30 juin 2000.


SIGNÉE À KINGSTON, le 30^e jour du mois de juin 1999.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

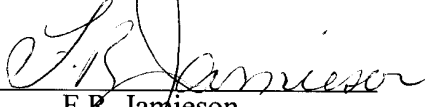
ASSOCIATION DES
PROFESSEURS DES COLLÈGES
MILITAIRES DU CANADA



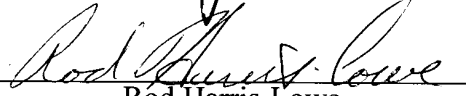
L. Gobeil



Bill Graham



F.R. Jamieson



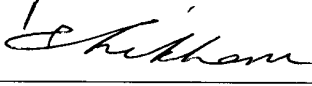
Rod Harris-Lowe



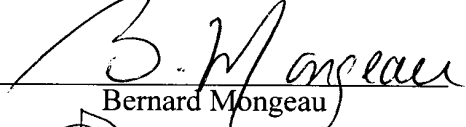
Dr. B. John Plant




Bill Hurley



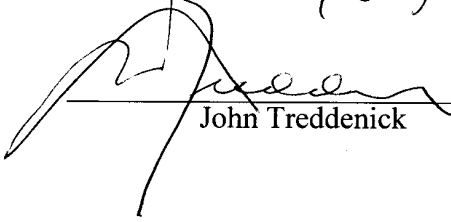
Dr. A.Y. Chikhani



Bernard Mongeau



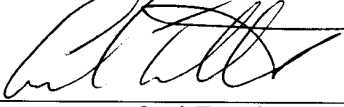
Dr. R.D. Weir



John Treddenick



Danielle Chainé



Carl Trottier



Josée Lefebvre

****APPENDICE « A »****UT – GROUPE : ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE**

- A) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 1998**
X) Restructuration en vigueur à compter du 1^{er} juillet 1999
B) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 1999

UT-1

De :	\$	27375	29319	31265	33209	35155	37098
À :	A	28059	30052	32047	34039	36034	38025
	X	28239	30296	32353	34410	36467	38524
	B	28569	30650	32732	34813	36894	38975

De :	\$	39045	40992	42935	44880	46824	
À :	A	40021	42017	44008	46002	47995	
	X	40581	42638	44695	46752	48809	50866
	B	41056	43137	45218	47299	49380	51461

UT-2

De :	\$	37389	39334	41281	43230	45176	47123
À :	A	38324	40317	42313	44311	46305	48301
	X	38524	40581	42638	44695	46752	48809
	B	38975	41056	43137	45218	47299	49380

De :	\$	49069	51017	52964	54911		
À :	A	50296	52292	54288	56284		
	X	50866	52923	54980	57037	59094	
	B	51461	53542	55623	57704	59785	

UT-3

De :	\$	51155	53171	55186	57201	59218	61234
À :	A	52434	54500	56566	58631	60698	62765
	X	52923	54980	57037	59094	61151	63208
	B	53542	55623	57704	59785	61866	63948

De :	\$	63250	65265	67279	69295		
À :	A	64831	66897	68961	71027		
	X	65265	67322	69379	71436	73493	
	B	66029	68110	70191	72272	74353	

UT-4

De :	\$	61741	63729	65716	67700	69688	71675
À :	A	63285	65322	67359	69393	71430	73467
	X	63208	65265	67322	69379	71436	73493
	B	63948	66029	68110	70191	72272	74353
De :	\$	73661	75648	77636	79623	81609	83596
À :	A	75503	77539	79577	81614	83649	85686
	X	75550	77607	79664	81721	83778	85835
	B	76434	78515	80596	82677	84758	86839
De :	\$	85583					
À :	A	87723					
	X	87892	89949				
	B	88920	91001				

NOTES

1. Administration de la rémunération

Sous réserve des dispositions de l'article 1 sur la rémunération et de l'appendice « A », le régime salarial du groupe de l'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 de l'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 mois avant d'apporter toute modification au Régime de rémunération du groupe de l'enseignement universitaire qui a été instauré le 1^{er} novembre 1991.

2. Allocation administrative

Tout UT qui occupe un poste dans l'enseignement universitaire de niveau 2, 3 ou 4, peut toucher une allocation de 2 500 \$ par année, s'il doit remplir les fonctions de directeur de département pendant la période suivant le mois de juin 1989.

3. Restructuration (Détermination du taux de rémunération UT avant d'accéder à l'échelle de taux « B »)

À compter du 1^{er} juillet 1999, un UT sera rémunéré dans l'échelle de taux « X », au taux de rémunération figurant juste au-dessous du taux de l'employé selon l'échelle de taux « A ».

Cependant, tous les UT qui, au 30 juin 1999, auront été rémunérés au maximum de leur niveau selon l'échelle de taux « A » depuis au moins douze (12) mois passent au nouvel échelon maximal de l'échelle de taux « X » le 1^{er} juillet 1999.