

COLLECTIVE AGREEMENT

BETWEEN

**THE LAURENTIAN UNIVERSITY
FACULTY ASSOCIATION**

AND

**THE BOARD OF GOVERNORS
OF LAURENTIAN UNIVERSITY**

1 JULY 2014 TO 30 JUNE 2017

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**L'ASSOCIATION DES
PROFESSEURES ET DES
PROFESSEURS
DE L'UNIVERSITÉ
LAURENTIENNE**

ET

**LE CONSEIL DES
GOUVERNEURS DE
L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE**

1 JUILLET 2014 AU 30 JUIN 2017

TABLE OF CONTENTS**INTRODUCTION**

Article 1.10 – Title	1
Article 1.15 – Official Languages	1
Article 1.20 – Purpose of the Collective Agreement	1
Article 1.25 – Objects and Purposes of the University	2
Article 1.30 – Definitions	2
Article 1.35 – Copies	6

TABLE DES MATIÈRES**INTRODUCTION**

Article 1.10 – Titre	1
Article 1.15 – Langues Officielles	1
Article 1.20 – Objectifs de la Convention Collective	1
Article 1.25 – Objectifs de l'Université	1
Article 1.30 – Définitions	2
Article 1.35 – Copies	6

RELATIONS BETWEEN THE UNION AND THE EMPLOYER

Article 2.10 – Recognition of the Employer	6
Article 2.15 – Recognition of the Bargaining Unit	7
Article 2.20 – Employment of Non-Members	8
Article 2.25 – Senior Academic Administrators	9
Article 2.30 – Existing Practices	11
Article 2.35 – Modifications to the Legal Status of the University	11
Article 2.40 – Rights And Privileges of the Union	11
Article 2.45 – Dues Check Off	14
Article 2.50 – Information	15
Article 2.55 – Correspondence	20
Article 2.60 – Joint Consultative Committee for the Administration of the Collective Agreement	20

RELATIONS ENTRE L'EMPLOYEUR ET LE SYNDICAT

Article 2.10 – Reconnaissance de l'Employeur	6
Article 2.15 – Reconnaissance de l'unité de négociation	7
Article 2.20 – Emploi de personnes qui ne sont pas Membres	8
Article 2.25 – Administrateurs universitaires supérieurs	9
Article 2.30 – La pratique courante	11
Article 2.35 – Modifications au statut légal de l'Université	11
Article 2.40 – Droits et priviléges du Syndicat	11
Article 2.45 – Retenue des cotisations	14
Article 2.50 – Information	15
Article 2.55 – Correspondance	20
Article 2.60 – Comité consultatif paritaire sur l'exécution de la Convention collective	20

WORKING CONDITIONS

Article 3.10 – Academic Freedom	21	Article 3.10 – Liberté universitaire	21
Article 3.15 – No Discrimination, Harassment or Bullying	22	Article 3.15 – Absence de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation	22
Article 3.20 – Working Environment	24	Article 3.20 – Milieu de travail	24
Article 3.25 – Health, Safety and Security	26	Article 3.25 – Santé, sécurité et sûreté	26
Article 3.30 – Bilingualism	27	Article 3.30 – Bilinguisme	27
Article 3.35 – Conflict of Interest	28	Article 3.35 – Conflit d'intérêts	28

SESSIONAL MEMBERS

Article 4.10 – Appointment Provisions for Sessional Members	29	Article 4.10 – Dispositions visant les Membres chargés de cours	29
Article 4.15 – Appointment and Renewal for Sessional Members	30	Article 4.15 – Nomination et renouvellement de contrat des Membres chargés de cours	30
Article 4.25 – Workload Provisions for Sessional Members	34	Article 4.25 – Charge de travail des Membres chargés de cours	34
Article 4.30 – Teaching Rights and Responsibilities for Sessional Members	36	Article 4.30 – Droits et responsabilités des Membres chargés de cours	36
Article 4.35 – Annual Report for Sessional Members	37	Article 4.35 – Compte rendu annuel des Membres chargés de cours	37
Article 4.40 – Withdrawal of Seniority for Sessional Members	37	Article 4.40 – Perte de droits d'ancienneté pour les Membres chargés de cours	37
Article 4.45 – Physical and Mental Illness for Sessional Members	39	Article 4.45 – Maladie physique et mentale pour les Membres chargés de cours	39
Article 4.50 – Family Responsibility for Sessional Members	39	Article 4.50 – Responsabilité familiale pour les Membres chargés de cours	39
Article 4.55 – Rates of Pay for Sessional Lecturers On and Off Campus	40	Article 4.55 – Taux de rémunération pour les Chargés de cours sur le campus et hors campus	40
Article 4.56 – Rates of Pay for Individuals Who Conduct Instruction Through Distance Education Delivery Modes	43	Article 4.56 – Taux de rémunération pour les personnes qui dispensent l'enseignement par des modes de prestation de formation à distance	43
Article 4.60 – Physical Education Facilities for Sessional Members	44	Article 4.60 – Accès au Centre d'éducation physique pour les Membres chargés de cours	44
Article 4.65 – Exemption from Tuition Fees for Sessional Members	44	Article 4.65 – Exemption des frais de scolarité pour les Membres chargés de cours	44

CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 3.10 – Liberté universitaire	21
Article 3.15 – Absence de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation	22
Article 3.20 – Milieu de travail	24
Article 3.25 – Santé, sécurité et sûreté	26
Article 3.30 – Bilinguisme	27
Article 3.35 – Conflit d'intérêts	28
<u>MEMBRES CHARGÉS DE COURS</u>	
Article 4.10 – Dispositions visant les Membres chargés de cours	29
Article 4.15 – Nomination et renouvellement de contrat des Membres chargés de cours	30
Article 4.25 – Charge de travail des Membres chargés de cours	34
Article 4.30 – Droits et responsabilités des Membres chargés de cours	36
Article 4.35 – Compte rendu annuel des Membres chargés de cours	37
Article 4.40 – Perte de droits d'ancienneté pour les Membres chargés de cours	37
Article 4.45 – Maladie physique et mentale pour les Membres chargés de cours	39
Article 4.50 – Responsabilité familiale pour les Membres chargés de cours	39
Article 4.55 – Taux de rémunération pour les Chargés de cours sur le campus et hors campus	40
Article 4.56 – Taux de rémunération pour les personnes qui dispensent l'enseignement par des modes de prestation de formation à distance	43
Article 4.60 – Accès au Centre d'éducation physique pour les Membres chargés de cours	44
Article 4.65 – Exemption des frais de scolarité pour les Membres chargés de cours	44

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17**

Article 4.70 – Professional Development Expenditures for Sessional Members	45	Article 4.70 – Dépenses de développement professionnel pour les Membres chargés de cours	45
ACADEMIC CAREER			
Article 5.10 – Academic Qualifications Guidelines	45	Article 5.10 – Lignes directrices touchant les titres universitaires	45
Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics	52	Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels	52
Article 5.20 – Appointment and Renewal	61	Article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat	61
Article 5.25 – Employment Equity	75	Article 5.25 – Équité en matière d'emploi	75
Article 5.30 – Aboriginal Equity Initiative	77	Article 5.30 – Initiative d'équité en matière d'emploi des autochtones	77
Article 5.35 – Newly Hired Members	77	Article 5.35 – Membres nouvellement engagés	77
Article 5.40 – Academic Workload	77	Article 5.40 – Charge de travail universitaire	77
Article 5.41- Midwifery Program	89	Article 5.41- Programme de formation de sage-femme	89
Article 5.45 – Annual Report for Members	91	Article 5.45 – Compte rendu annuel des Membres	91
Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance	91	Article 5.50 – Évaluation des services rendus	91
Article 5.55 – Faculty/Francophone Faculty/Library Personnel Committee	101	Article 5.55 – Comités du corps professoral et comité des bibliothécaires et archivistes professionnels	101
Article 5.60 – Tenure Evaluation Procedures	108	Article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence	108
Article 5.65 – Promotion Procedures	112	Article 5.65 – Mécanisme d'évaluation en vue d'une promotion	112
Article 5.70 – Personnel Files	114	Article 5.70 – Dossiers personnels	114
Article 5.75 – Discipline	117	Article 5.75 – Disciplinaire	117
Article 5.85 – Resignation	120	Article 5.85 – Démission	120
Article 5.90 – Retirement	120	Article 5.90 – Retraite	120
CARRIÈRE UNIVERSITAIRE			

RESEARCH, CREATIVITY AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Article 6.10 – Research and Creativity	121
Article 6.15 –Office of Research Services	122
Article 6.20 – Research and Development Support	123
Article 6.25 – Laurentian University Research Fund (LURF)	123
Article 6.30 – Patents	125
Article 6.35 – Copyright	128
Article 6.40 – Committee on Patents and Copyright	131
Article 6.45 – Professional Development Expenditures	133

RECHERCHE, CRÉATIVITÉ ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNELLE

Article 6.10 – Recherche et créativité	121
Article 6.15 – Bureau des services de recherche	122
Article 6.20 – Soutien à la recherche et au développement	123
Article 6.25 – Fonds de recherche de l'Université Laurentienne (FRUL)	123
Article 6.30 – Brevets	125
Article 6.35 – Droits d'auteur	128
Article 6.40 – Comité des brevets et droits d'auteur	131
Article 6.45 – Dépenses de développement professionnel	133

LEAVES

Article 7.10 – Recognized and Other Holidays	134
Article 7.15 – Vacation	135
Article 7.20 – Absence General	136
Article 7.25 – Sabbatical Leaves	137
Article 7.30 – Study Leaves	149
Article 7.35 – Voluntary Reduced Workload	153
Article 7.40 – Leaves of Absence Without Pay	155
Article 7.45 – Court Leaves	156
Article 7.50 – Political Leaves	156
Article 7.55 – Physical and Mental Illness	158
Article 7.60 – Pregnancy, Parental and Adoption Leaves	163
Article 7.65 – Special Leaves	168
Article 7.70 – Compassionate Leave	169

CONGÉS

Article 7.10 – Jours fériés statutaires et autres	134
Article 7.15 – Vacances	135
Article 7.20 – Absences - Généralités	136
Article 7.25 – Congé sabbatique	137
Article 7.30 – Congé d'études	149
Article 7.35 – Réduction volontaire de la charge de travail	153
Article 7.40 – Congé non rémunéré	155
Article 7.45 – Congé pour comparution	156
Article 7.50 – Congé politique	156
Article 7.55 – Maladie physique et mentale	158
Article 7.60 – Congés de maternité, congés parentaux et congés d'adoption	163
Article 7.65 – Congés spéciaux	168
Article 7.70 – Congé pour raisons familiales	169

SALARY AND BENEFITS

Article 8.10 – Salary Structure	169
Article 8.15 – Progress Through the Ranks Increments	173
Article 8.20 – Procedures for the Award/Denial of a Progress Through the Ranks Increment	173
Article 8.25 – Merit Increments	176
Article 8.30 – Additional Qualifications Increments	177
Article 8.35 – Overloads	177
Article 8.40 – Distance Education Courses	179
Article 8.45 – Benefits	180
Article 8.50 – Tuition Fee Exemption and Spousal Library Card	187
Article 8.55 – Moving Expenses	188
Article 8.60 – Physical Education Facilities	189
Article 8.65 – Public Liability Insurance	189
Article 8.70 – Parking	190
Article 8.75 – Reimbursement of Expenses	190
Article 8.80 – Policy and Procedures in the Event of Death	191
Article 8.85 – Salary to Beneficiary in the Event of Death of Faculty Member	193

CHAIRS AND DIRECTORS

Article 9.10 – Duties of Chairs/Directors	194
Article 9.15 – Selection of Chairs/Directors	197
Article 9.20 – Term of Office of Chairs/Directors	200
Article 9.25 – Teaching Load Reductions and Stipends for Chairs/Directors	200
Article 9.30 – Removal from Office of Chairs/Directors	202

ÉCHELLES DE TRAITEMENT ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 8.10 – Échelles de traitement	169
Article 8.15 – Augmentations progressives au même rang	173
Article 8.20 – Mécanisme d'obtention ou de refus de l'augmentation progressive au même rang	173
Article 8.25 – Augmentation au mérite	176
Article 8.30 – Augmentation pour qualifications supplémentaires	177
Article 8.35 – Surcharges de travail	177
Article 8.40 – Cours de formation à distance	179
Article 8.45 – Avantages sociaux	180
Article 8.50 – Exemption des droits de scolarité et carte de bibliothèque pour le conjoint	187
Article 8.55 – Frais de déménagement	188
Article 8.60 – Accès au centre d'éducation physique	189
Article 8.65 – Assurance de responsabilité civile	189
Article 8.70 – Stationnement	190
Article 8.75 – Remboursement des dépenses	190
Article 8.80 – Politique et procédure en cas de décès	191
Article 8.85 – Rémunération versée au bénéficiaire en cas de décès d'un Membre du corps professoral	193

OBLIGATIONS DES DIRECTEURS

Article 9.10 – Obligations des Directeurs	194
Article 9.15 – Sélection des Directeurs	197
Article 9.20 – Durée du mandat des Directeurs	200
Article 9.25 – Réduction de la charge d'enseignement et rémunération des Directeurs	200
Article 9.30 – Révocation des Directeurs	202

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17****REDUNDANCY AND FINANCIAL EXIGENCY**[Article 10.10 – Redundancy](#)**POSTES EN EXCÉDENT ET SITUATION FINANCIÈRE CRITIQUE**203 [Article 10.10 – Postes en excédent](#) 203[Article 10.15 – Financial Exigency](#)211 [Article 10.15 – Situation financière critique](#) 211**GRIEVANCE AND ARBITRATION**[Article 11.10 – Grievance Procedure](#)**GRIEF ET ARBITRAGE**218 [Article 11.10 – Procédure de grief](#) 218[Article 11.15 – Arbitration Procedure](#)221 [Article 11.15 – Procédure d'arbitrage](#) 221**STRIKES AND LOCKOUTS**[Article 12.10 – Strikes and Lockouts](#)**GRÈVE ET LOCK-OUT**223 [Article 12.10 – Grève et lock-out](#) 223**VALIDITY, DURATION AND CONTINUANCE OF THE COLLECTIVE AGREEMENT**[Article 13.10 – Validity of the Collective Agreement](#)**VALIDITÉ, DURÉE ET CONTINUATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**224 [Article 13.10 – Validité de la Convention collective](#) 224[Article 13.15 – Duration and Continuance of the Collective Agreement](#)224 [Article 13.15 – Durée et continuation de la présente Convention collective](#) 224**APPENDICES**[Appendix A – Letter Of Understanding](#)**ANNEXES**226 [Annexe A – Lettre d'entente](#) 226[Appendix B – Standard Letter of Appointment](#)227 [Annexe B – Modèle de lettre de nomination](#) 227[Appendix C – Department/School Assessment Contract Renewal](#)232 [Annexe C – Évaluation du Département/École Renouvellement de contrat](#) 232[Appendix D – Department/School Assessment Tenure](#)234 [Annexe D – Évaluation du Département/École Permanence](#) 234[Appendix E – Department/School Assessment Promotion to the Rank of Assistant Professor/Librarian](#)236 [Annexe E – Évaluation du Département/École Promotion au rang de Professeur\(e\)/Bibliothécaire adjoint\(e\)](#) 236[Appendix F – Department/School Assessment Promotion to the Rank of Associate Professor/Librarian](#)238 [Annexe F – Évaluation du Département/École Promotion au rang de Professeur\(e\)/Bibliothécaire agrégé\(e\)](#) 238[Appendix G – Department/School Assessment Promotion to the Rank of Full Professor/Librarian](#)240 [Annexe G – Évaluation du Département/École Promotion au rang de Professeur\(e\)/Bibliothécaire titulaire](#) 240[Appendix H – Department/School Assessment Merit Increment](#)242 [Annexe H – Évaluation du Département/École Augmentation au mérite](#) 242

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17**

<u>Appendix I – FPC/FFPC/LPC Assessment Review Form</u>	245	<u>Annexe I – Formulaire d'évaluation du CCPF/CCPLF/CBAP</u>	245
<u>Appendix J – Retirees Health Benefits Plan (RHPB)</u>	247	<u>Annexe J – Régime de prestations de maladie pour personnes retraitées (RPMPR)</u>	247
<u>Appendix K – School of Architecture Workload</u>	248	<u>Annexe K - Charge de travail de l'école de l'Architecture</u>	248
<u>Appendix L – Pension Plan</u>	249	<u>Annexe L – Régime de retraite</u>	249

INTRODUCTION**ARTICLE 1.10 – TITLE**

1.10.1 The official title of this Collective Agreement shall be "The Collective Agreement between the Laurentian University Faculty Association and the Board of Governors of Laurentian University". Hereinafter, this title shall be referred to as the Collective Agreement.

ARTICLE 1.15 – OFFICIAL LANGUAGES

- 1.15.1 Both the English and French versions of the Collective Agreement shall be official and definitive versions. Both Parties may use either the English or the French version in any proceedings arising out of the Collective Agreement, and shall apply the version of the Collective Agreement in which formal grievance/arbitration proceedings were initiated.
- 1.15.2 The Parties agree to cooperate to have the Collective Agreement translated within ninety (90) days from the version negotiated at the table into the other official language of Canada. The Parties will share equally in the cost of the translation.

ARTICLE 1.20 – PURPOSE OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

- 1.20.1 It is the purpose of this Collective Agreement:
- (a) To set forth terms and conditions relating to employment, remuneration and benefits.
 - (b) To maintain a harmonious relationship between the Union and the Employer by providing amicable means for settling differences which may arise between them from time to time.
 - (c) To encourage the efficient and responsible conduct of the life and work of the University.
 - (d) To foster a working environment which motivates Members to achieve the objects and purposes of the University.

INTRODUCTION**ARTICLE 1.10 – TITRE**

1.10.1 Le titre officiel de la présente Convention collective est : « La Convention collective conclue entre l'Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne et le Conseil des gouverneurs de l'Université Laurentienne ». Ce titre sera cité ci-dessous sous la forme de « la Convention collective ».

ARTICLE 1.15 – LANGUES OFFICIELLES

- 1.15.1 Les versions anglaise et française de la Convention collective sont toutes deux officielles et définitives. Les deux Parties peuvent utiliser la version anglaise ou la version française lorsqu'elles prennent des mesures en rapport avec la Convention collective, et elles appliquent la version de la Convention collective dans laquelle est amorcée la procédure officielle de grief ou d'arbitrage.
- 1.15.2 Les Parties conviennent de collaborer pour que la version élaborée au cours des négociations soit traduite, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours, dans l'autre langue officielle du Canada, et de partager également le coût de la traduction.

ARTICLE 1.20 – OBJECTIFS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.20.1 Les buts de la présente Convention collective sont les suivants :
- (a) L'établissement des règles gouvernant l'emploi, la rémunération et les prestations.
 - (b) Le maintien des liens harmonieux entre le Syndicat et l'Employeur en leur procurant les moyens de résoudre à l'amiable les différends éventuels.
 - (c) La poursuite efficace et responsable de la vie et du travail universitaires.
 - (d) Le maintien d'un milieu de travail qui incite les Membres à réaliser les objectifs et les fins de l'Université.

ARTICLE 1.25 – OBJECTS AND PURPOSES OF THE UNIVERSITY

- 1.25.1 The objects and purposes of the University, as set out in the *Act*, are:
- (a) The advancement of learning and the dissemination of knowledge; and
 - (b) The intellectual, social, moral and physical development of its Members and the betterment of society.
- 1.25.2 The Parties agree to cooperate in the pursuit of these objects and purposes.

ARTICLE 1.30 – DEFINITIONS

- 1.30.1 For the purpose of this Collective Agreement the following words shall bear the definition indicated herein except as otherwise provided in this Collective Agreement:
- (a) *Laurentian University of Sudbury Act* shall mean the *Laurentian University of Sudbury Act*, being Chapter 151 of the *Statutes of Ontario* for the year 1960 as amended by Chapter 154, 1961-62.
 - (b) University shall mean Laurentian University of Sudbury.
 - (c) Employer or Board shall mean the Board of Governors of Laurentian University, or its designate, as provided for in the *Laurentian University of Sudbury Act*.
 - (d) Union or LUFA shall mean the Laurentian University Faculty Association, certified to be the exclusive Bargaining Agent for the full-time and Sessional librarians/faculty of the University pursuant to the various relevant decisions of the Ontario Labour Relations Board.
 - (e) Parties shall mean the Board of Governors of Laurentian University of Sudbury and the Laurentian University Faculty Association.

ARTICLE 1.25 – OBJECTIFS DE L'UNIVERSITÉ

- 1.25.1 Les buts de l'Université, tels qu'énoncés dans la *Loi*, sont :
- (a) L'avancement de la connaissance et la diffusion du savoir.
 - (b) L'épanouissement de ses Membres sur le plan intellectuel, social, moral et physique et l'amélioration de la société.

- 1.25.2 Les Parties conviennent de coopérer à la poursuite de ces objectifs.

ARTICLE 1.30 – DÉFINITIONS

- 1.30.1 Pour les fins de la présente Convention collective, les termes suivants auront l'acception définie ci-dessous, sauf indication contraire :
- (a) La *Loi de l'Université Laurentienne de Sudbury* signifie la *Loi de l'Université Laurentienne de Sudbury*, c'est-à-dire le chapitre 151 des *Statuts de l'Ontario* de l'année 1960, compte tenu des modifications apportées par le chapitre 154, 1961-1962.
 - (b) Université signifie l'Université Laurentienne de Sudbury.
 - (c) Employeur ou Conseil des gouverneurs signifie le Conseil des gouverneurs de l'Université Laurentienne, ou son mandataire, conformément aux dispositions de la *Loi de l'Université Laurentienne de Sudbury*.
 - (d) Syndicat ou APPUL signifie l'Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne, celle-ci étant accréditée comme ayant seule le droit de négocier pour le compte des professeurs et bibliothécaires à temps plein et des professeurs et bibliothécaires à temps partiel de l'Université, conformément aux diverses décisions de la Commission des relations du travail de l'Ontario à ce sujet.
 - (e) Les Parties signifient le Conseil des gouverneurs de l'Université Laurentienne de Sudbury et l'Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne.

Collective Agreement 2014-17

- (f) Senate shall mean the Senate of Laurentian University of Sudbury as constituted in the *Laurentian University of Sudbury Act*.
- (g) President shall mean the President of Laurentian University of Sudbury or the President's designate.
- (h) Vice-President, Academic and Provost shall mean the Vice-President, Academic and Provost of Laurentian University of Sudbury or his/her designate.
- (i) Dean shall mean the Dean of a Faculty duly appointed or the Dean's designate.
- (j) University Librarian shall mean the officer in charge of the University Library and Archives.
- (k) Faculty shall mean anybody identified as such by the Senate of Laurentian University of Sudbury, and with the approval of the Employer in accordance with the *Laurentian University of Sudbury Act*.
- (l) Chair/Director shall mean the Chair/Director of any teaching department / professional school / library department.
- (m) Member or Employee shall mean a Member of the Bargaining Unit for whom the Union is certified as the exclusive bargaining agent except where the context requires otherwise.
- (n) i. Full-time faculty Members shall mean academic Employees appointed through tenured, probationary, or limited-term appointments to perform duties of (a) Teaching, including supervision / Professional Librarianship / Archives Management, (b) Scholarly Activity, and (c) University Governance and Administrative Duties consistent with Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics.
ii. Full-time Members appointed to the position of Master Lecturer are responsible for undergraduate teaching/clinical education or

Convention collective 2014-17

- (f) Sénat signifie le Sénat de l'Université Laurentienne de Sudbury tel qu'il est constitué par la *Loi de l'Université Laurentienne de Sudbury*.
- (g) Recteur signifie le Recteur de l'Université Laurentienne de Sudbury ou son mandataire.
- (h) Vice-recteur aux études et Provost signifie le Vice-recteur aux études et Provost de l'Université Laurentienne de Sudbury, ou son mandataire.
- (i) Doyen signifie le Doyen d'une faculté nommé en bonne et due forme ou son mandataire.
- (j) Bibliothécaire en chef signifie la personne qui est responsable de la bibliothèque et des archives de l'Université.
- (k) Faculté signifie tout regroupement identifié comme tel par le Sénat de l'Université avec l'approbation de l'Employeur, selon la *Loi de l'Université Laurentienne de Sudbury*.
- (l) Directeur signifie le Directeur d'un département d'enseignement, d'une école professionnelle ou de la bibliothèque.
- (m) Membre ou Employé signifie un Membre de l'unité de négociation dont le Syndicat est le seul agent-négociateur accrédité comme tel, sauf là où le contexte le veut autrement.
- (n) i. Les Membres du corps professoral à temps plein de l'Université signifient les employés nommés selon les modalités d'un contrat permanent, à l'essai, ou à durée limitée, en vue de remplir les fonctions suivantes (a) enseignement, y compris la supervision, les fonctions de bibliothécaire professionnel / la gestion des archives (b) travaux d'érudition et (c) les fonctions touchant la régie et l'administration de l'Université en vertu de l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels.
ii. Les Membres à temps plein nommés au poste de Maître de conférences sont responsables de l'enseignement au premier cycle, de l'éducation

supervision/language teaching/skills teaching/coaching/writing assistance and other related duties as determined by the Employer. Master Lecturers may, where appropriate, elect to teach graduate courses. Master Lecturers may also engage in scholarly activity, and are entitled to participate in university governance and vote in Department/School meetings.

clinique ou de la supervision de stages cliniques, de l'enseignement de la langue, du perfectionnement des compétences, de l'encadrement, de l'aide à la rédaction ou d'autres fonctions pertinentes comme précisées par l'Employeur. S'il y a lieu, un Maître de conférences pourrait donner des cours aux cycles supérieurs ou faire des travaux d'érudition et a le droit de participer à la régie universitaire et de s'exprimer dans un vote lors des réunions de l'unité d'enseignement.

- (o) Unless specified in relevant Articles within the Collective Agreement, the terms Professional Librarians and professional librarianship shall mean Professional Librarians and Archivists, and professional librarianship and archival management, respectively.
- (p) Sessional Member shall mean a Member hitherto a Member of the Bargaining Unit designated by the March 28, 1994 Ontario Labour Relations Board Certificate and by the July 12, 2011 OLRB certificate and now a Member of this Merged Bargaining Unit. For clarity, the term Sessional Member refers to three types of appointments, sessional lecturers on campus, sessional lecturers off campus and individuals who conduct instruction through distance education delivery modes.
- (q) Adjunct faculty Members shall mean those persons outside the university whose scholarly or professional accomplishments merit association with the university. Adjunct faculty Members are appointed for a defined period, with defined privileges and voluntary responsibilities in scholarly activity. Adjunct appointments do not have ranks or carry the right to vote in Department/School decision-making.

- (o) À moins d'indications précises dans les Articles pertinents de la présente Convention collective, les termes bibliothécaire professionnel et bibliothéconomie désignent respectivement les bibliothécaires et archivistes professionnels d'une part, et la bibliothéconomie professionnelle et la gestion professionnelle des archives d'autre part.
- (p) Membre chargé de cours signifie un employé ayant jusqu'ici fait partie de l'unité de négociation établie par le certificat de la Commission des relations du travail de l'Ontario (CRTO) daté du 28 mars 1994 et le certificat de la CRTO daté du 12 juillet 2011 et qui est maintenant Membre de l'unité de négociation provenant du regroupement de l'unité de négociation des enseignants à temps plein et de l'unité de négociation des professeurs à temps partiel. Aux fins de clarté, le terme « Membre chargé de cours » désigne trois types de nominations : les chargés de cours sur le campus, les chargés de cours hors campus et les personnes qui dispensent l'enseignement par des modes de formation à distance.
- (q) Les Membres associés du corps professoral signifient les personnes externes à l'Université dont les travaux d'érudition ou les réalisations professionnelles méritent d'être associés avec l'Université. Les Membres associés du corps professoral sont nommés pour une période définie comportant des priviléges précis et les travaux d'érudition de leur choix. Les Membres associés n'ont pas de rang ou droit de vote sur les décisions prises par le Département/l'École.

Collective Agreement 2014-17

- (r) Academic Year shall mean the twelve (12) month period commencing July 1 and ending June 30 of any given year and includes the Fall, Winter, and Spring Terms as per the University Calendar, even where the Spring Term extends beyond June 30.
- (s) Session shall mean either or both Terms of the Winter Session (from September to December or from January to April) or the Spring Session (from April to July) as per the Laurentian University Academic Calendar posted on the Laurentian University website.
- (t) Course credits shall mean the number of credits assigned to a course by the University Senate and as indicated in the Laurentian University Calendar.
- (u) Course credits that contribute toward Sessional Seniority shall mean credits arising from courses for which the Sessional Member's name appears on the Laurentian University course masters, grade reports, teaching evaluations, or letters of appointment.
- (v) Immediate Family shall mean a spouse, sibling, parent or child whether related by blood, adoption, marriage or common-law relationship.
- (w) Conflict of interest shall mean a situation where an individual stands to benefit from a decision being made with respect to a person who is a Member of the individual's immediate family, or with whom the individual has any relationship of an intimate and/or financial and/or commercial nature either current or past, including any student-supervisor relationship or any other past or present relationship, which conflicts or appears to conflict with the individual's responsibility to the University and includes an actual, apparent and/or perceived conflict of interest.
- (x) Faculty Personnel Committee shall mean FPC/FFPC/LPC.

Convention collective 2014-17

- (r) Année universitaire signifie la période de douze (12) mois qui commence le 1er juillet et se termine le 30 juin suivant et qui comprend les sessions d'automne, d'hiver et du printemps suivant l'annuaire de l'Université, même lorsque la session du printemps se prolonge au-delà du 30 juin.
- (s) Session signifie l'un des deux semestres de la session d'hiver ou bien les deux (de septembre à décembre ou de janvier à avril) ou alors la session de printemps (d'avril à juillet) suivant l'annuaire des cours affiché sur le site Web de l'Université Laurentienne.
- (t) Crédits universitaires signifient le nombre de crédits accordés à un cours par le Sénat de l'Université et indiqués dans l'annuaire de l'Université Laurentienne.
- (u) Les crédits universitaires qui contribuent à l'ancienneté des Membres chargés de cours sont les crédits accordés aux cours pour lesquels le nom du Membre chargé de cours figure sur la liste officielle des cours, les bulletins, les évaluations d'enseignement ou les lettres de nomination.
- (v) Famille immédiate signifie un conjoint, une conjointe, un frère, une sœur, un parent, un fils ou une fille, par lien de sang, d'adoption, de mariage ou de relation de conjoint de fait.
- (w) Un conflit d'intérêt signifie une situation où une personne a la possibilité de bénéficier d'une décision qui vise un Membre de sa famille immédiate ou qui vise quelqu'un avec qui la personne a actuellement ou a eu dans le passé une relation de nature intime et/ou financière et/ou d'affaires, y inclus une relation étudiant-superviseur ou toute autre relation actuelle ou passée, et que cette possibilité de bénéficier est en conflit ou semble être en conflit avec la responsabilité de la personne envers l'Université et comporte un conflit d'intérêts actuel, apparent et/ou perçu.
- (x) Comité du corps professoral de la faculté signifie CCPF/CCPLF/CBAP.

ARTICLE 1.35 – COPIES

- 1.35.1 The Employer shall, within thirty (30) days after the respective bargaining committees have approved the translation of the Collective Agreement, provide at no charge, one print copy of this Collective Agreement in both official languages to each full-time Member of the Union, and upon request to individuals who were employed as Sessional Members during the previous three (3) years. The Employer shall also post the Collective Agreement on the LU website.
- 1.35.2 The letter of appointment shall provide the link to the Collective Agreement on the website. Once the candidate has been appointed, the Employer shall provide a hard copy to the full-time Member.
- 1.35.3 The cost of producing any additional copies shall be borne by the Party that requests them.

ARTICLE 1.35 – COPIES

- 1.35.1 L'Employeur s'engage à fournir gratuitement à chaque Membre à temps plein du Syndicat, dans les trente (30) jours qui suivent l'approbation de la traduction de la Convention collective par les comités respectifs de négociation, une copie papier de ladite Convention collective dans les deux langues officielles, et sur demande, aux chargés de cours employés pendant les trois (3) années précédentes. L'Employeur affichera aussi la Convention collective sur le site Web de l'UL.
- 1.35.2 La lettre de nomination inclura un lien internet renvoyant à la Convention collective sur le site Web. Une fois la personne nommée à temps plein, l'Employeur lui fournira une copie papier de la Convention collective.
- 1.35.3 Si l'une des parties demande des copies additionnelles, la partie requérante sera responsable des coûts d'impression.

RELATIONS BETWEEN THE UNION AND THE EMPLOYER**ARTICLE 2.10 – RECOGNITION OF THE EMPLOYER****2.10.1 *Composition***

Laurentian University of Sudbury is incorporated under the *Statutes of the Province of Ontario*, 1960, Chapter 151 as amended by 1961-62, Chapter 154.

2.10.2 *Rights*

The Union recognises that the Employer has retained and shall possess and exercise all rights and functions, powers, privileges and authority that the Employer possessed under the *Act of Incorporation* prior to the signing of this Collective Agreement with the Union, excepting only those that are clearly and specifically relinquished or restricted in this Collective Agreement, or modified by statute. The Employer undertakes that all rights and functions, powers, privileges and authority shall be exercised in a manner consistent with the provisions of this Collective Agreement.

RELATIONS ENTRE L'EMPLOYEUR ET LE SYNDICAT**ARTICLE 2.10 – RECONNAISSANCE DE L'EMPLOYEUR****2.10.1 *Composition***

L'Université Laurentienne de Sudbury doit son existence au chapitre 151 des *Statuts de la province d'Ontario* de l'année 1960, avec les modifications apportées en 1961-62 au chapitre 154.

2.10.2 *Droits*

Le Syndicat reconnaît que l'Employeur retient, possède et continue d'exercer tous les droits, fonctions, pouvoirs, priviléges, et toute l'autorité dont il jouissait selon les dispositions de la *Loi constitutive* avant le passage de la présente Convention collective avec le Syndicat, mais selon les limites spécifiques de cette Convention collective ou les modifications de la *Loi*. L'Employeur accepte d'exercer ses droits, fonctions, priviléges et son autorité en respectant les dispositions de la présente Convention collective.

ARTICLE 2.15 – RECOGNITION OF THE BARGAINING UNIT

2.15.1 Laurentian University Faculty Association represents:

All Members of faculty, including professional librarians employed by Laurentian University of Sudbury in the Regional Municipality of Greater Sudbury;

All Members of faculty employed by Laurentian University to teach courses for degree credit at locations outside the Regional Municipality of Greater Sudbury; and

All persons employed by Laurentian University through the Centre for Continuing Education (CCE) to conduct instruction at off-campus centres located outside the Regional Municipality of Greater Sudbury or through distance Education Delivery modes.

Save and Except:

Administrative Staff, at or above the rank of Director;

Academic Staff, at or above the rank of Associate Dean;

Registrar, Special Advisor to the President, Director of Professional Relations, Translators, University Librarian, and Director, Office of Research Services;

Members of the Board of Governors;

Athletic Coaches required as part of their duties to teach degree credit activity courses;

Full-Time Faculty Members employed by Laurentian University for a period of not more than one year while on leave from another university;

Persons employed to teach courses intended primarily for students who are not registered in a degree credit program;

Persons assigned responsibility for teaching portions of courses coordinated by

ARTICLE 2.15 – RECONNAISSANCE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

2.15.1 L'Association des professeurs et professeurs de l'Université Laurentienne représente :

Tous les Membres du corps professoral, y compris les bibliothécaires professionnels employés par l'Université Laurentienne de Sudbury dans la municipalité régionale du Grand Sudbury;

Tous les Membres du corps professoral employés par l'Université Laurentienne qui donnent des cours menant à des crédits dans des endroits à l'extérieur de la municipalité régionale du Grand Sudbury; et

Toutes les personnes employées par l'Université Laurentienne par l'intermédiaire du Centre de l'éducation permanente (CEP) pour offrir un enseignement dans les sites hors campus situés à l'extérieur de la municipalité régionale du Grand Sudbury et selon les modes de prestation de la formation à distance.

Sauf et excepté :

Le personnel administratif au rang de Directeur ou à un rang plus élevé;

Le personnel enseignant au rang de doyen associé ou à un rang plus élevé;

Le secrétaire général, le conseiller spécial auprès du recteur, le directeur des relations professionnelles, les traducteurs, le bibliothécaire en chef, et le Directeur du Bureau des services de recherche;

Les Membres du Conseil des gouverneurs;

Les entraîneurs sportifs qui, dans le cadre de leurs fonctions, doivent donner des cours d'activité menant à des crédits;

Les Membres à temps plein du corps professoral employés par l'Université Laurentienne pour une période ne dépassant pas un an alors qu'ils prennent un congé d'une autre université.

Les personnes embauchées pour donner des cours à l'intention destinés surtout des Membres du corps étudiant qui ne sont pas inscrits à un programme menant à un diplôme;

Les personnes à qui on confère la responsabilité de donner une portion des

Collective Agreement 2014-17

regular faculty Members, such as Teaching Assistants, Field Consultants in Social Work, Clinical Teachers in Nursing, Laboratory Technicians, Clinical Instructors, or Outdoor School Instructors.

ARTICLE 2.20 – EMPLOYMENT OF NON-MEMBERS

- 2.20.1 The Employer agrees that, except as otherwise provided for in this Article, it will not employ Non-Members to teach in the programs of/or offer professional library service in the University. Membership in the Bargaining Unit is defined in Article 2.15 – Recognition of the Bargaining Unit.
- 2.20.2 Notwithstanding the generality of Article 2.20.1 above, nothing in this Collective Agreement is intended to prevent the Employer from assigning a teaching load to individuals that are precluded from membership in the Bargaining Unit by virtue of their position as described in the Ontario Labour Relations Board Certificates designated in Article 2.15 – Recognition of the Bargaining Unit. The Union will exercise reason in entering into Memoranda of Agreement to allow the assignment of occasional teaching loads to qualified individuals who hold senior administrative posts within the University and whose official functions could reasonably be deemed to be inconsistent with Union membership.
- 2.20.3 As per the Ontario Labour Relations Board Certificate, Visiting and Exchange professors/librarians may work outside the Bargaining Unit.
- 2.20.4 Notwithstanding Article 2.20.3 above, Non-Members of the Bargaining Unit must not participate in decisions by the Department/School on personnel matters except as specified in this Collective Agreement.

Convention collective 2014-17

cours coordonnés par des Membres ordinaires du corps professoral comme les auxiliaires à l'enseignement, les consultants sur le terrain en service social, les enseignants cliniques en sciences infirmières, les techniciens en laboratoire, les instructeurs cliniques ou les instructeurs de l'École de plein air.

ARTICLE 2.20 – EMPLOI DE PERSONNES QUI NE SONT PAS MEMBRES

- 2.20.1 Il est convenu que, sauf dans les cas prévus plus loin au présent Article, l'Employeur n'embauche pas de personnes qui ne soient pas Membres du Syndicat comme enseignants ou bibliothécaires. L'appartenance à l'unité de négociation est définie à l'Article 2.15 – Reconnaissance de l'unité de négociation.
- 2.20.2 Malgré la règle générale énoncée à la Article 2.20.1 ci-dessus, rien dans cette Convention collective n'empêche l'Employeur d'attribuer une charge d'enseignement aux personnes qui, selon les dispositions des certificats de la Commission des relations du travail de l'Ontario indiqués dans l'Article 2.15 – Reconnaissance de l'unité de négociation, ne peuvent pas faire partie de l'unité de négociation en raison de leur fonction. Le Syndicat adoptera une attitude raisonnable lors de la négociation de lettres d'entente en vue de permettre l'attribution occasionnelle d'une charge d'enseignement aux personnes qualifiées qui occupent un poste supérieur dans l'administration de l'Université et dont les fonctions officielles pourraient raisonnablement être considérées comme étant incompatibles avec celles d'un Membre du Syndicat.
- 2.20.3 Selon les dispositions du Certificat de la Commission des relations de travail de l'Ontario, les professeurs et bibliothécaires invités ou participant à un échange peuvent travailler à l'extérieur de l'unité de négociation.
- 2.20.4 Nonobstant la Article 2.20.3 ci-dessus, les personnes qui ne sont pas Membres de l'unité de négociation ne doivent pas participer aux décisions du Département/de l'École touchant le personnel, sauf ainsi qu'il est stipulé dans la présente Convention collective.

**ARTICLE 2.25 – SENIOR ACADEMIC
ADMINISTRATORS**
2.25.1 *Selection*

While retaining the right to appoint Senior Academic Administrators, including the President, the Employer recognises the usefulness and desirability of consultation with Members, Units and Divisions in their selection, and shall follow the selection and appointment procedures that have been approved by the Board of Governors and the Senate. In instances where an outside applicant is being considered for a senior academic appointment, the applicant will normally be offered an appointment according to their qualifications at a rank consistent with the criteria listed under Article 5.20 – Appointment and Renewal.

2.25.2 *Removal*

The Employer shall consider all serious complaints against Senior Academic Administrators and take appropriate action, including the possibility of removal from office. It is understood that if a majority of Members of the Bargaining Unit within the Administrator's purview indicate dissatisfaction with that Administrator, the University will view this as one example of a serious complaint.

2.25.3 *Re-entry into the Bargaining Unit*

- (a) Any Senior Academic Administrators, who are excluded from the Bargaining Unit by virtue of their office, shall upon resignation/retirement/removal from that office or upon being made redundant or in the event of closure of the office return to take-up membership in the Bargaining Unit.
- (b) No Member shall be displaced from the Department/School by the entry or re-entry of former Senior Academic Administrators. If there is no vacancy in the Department/School concerned, the additional allocation shall not be at the expense of another Department/School allocation.
- (c) For all purposes relating to this Collective Agreement, membership in the Bargaining Unit of a Senior Academic Administrator shall be reckoned as if they had not been outside the Bargaining Unit during their term of office.

**ARTICLE 2.25 – ADMINISTRATEURS
UNIVERSITAIRES SUPÉRIEURS**
2.25.1 *Sélection*

Tout en se réservant le droit de nommer les administrateurs universitaires supérieurs, y compris le Recteur, l'Employeur convient qu'il est à la fois utile et désirable de les nommer après consultation des Membres, des Départements/Écoles et des Divisions, et convient de suivre les processus de sélection et de nomination qui ont été approuvés par le Conseil des gouverneurs et le Sénat. Dans les cas où les candidats aux postes supérieurs de l'administration universitaire viennent de l'extérieur, ils sont nommés au rang approprié à leurs titres et en accord avec les critères établis à l'Article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat.

2.25.2 *Révocation*

L'Employeur est tenu de considérer toute plainte sérieuse au sujet d'un administrateur supérieur et de prendre les mesures qui s'imposent, en envisageant jusqu'à la révocation. Il est entendu que si la majorité des Membres de l'unité de négociation ressortissant de l'administrateur en cause se prononcent peu satisfaits de sa direction, ceci constitue aux yeux de l'Université un exemple de plainte grave.

2.25.3 *Réintégration dans l'unité de négociation*

- (a) Les administrateurs supérieurs qui, en cette qualité, sont exclus de l'unité de négociation, redeviennent Membres de l'unité de négociation dès qu'ils cessent d'être administrateurs par suite de leur démission, retraite ou révocation ou du fait que leur poste est éliminé ou déclaré excédentaire.
- (b) Les Membres faisant déjà partie d'un Département/d'une École ne peuvent pas être déplacés pour faire place aux anciens administrateurs. S'il n'y a pas de poste vacant dans le Département/l'École en question, un poste supplémentaire ne peut pas être créé aux dépens d'un autre Département/École.
- (c) Les Membres provisoirement exclus de l'unité de négociation pendant qu'ils sont administrateurs universitaires supérieurs bénéficient néanmoins de toutes les dispositions de la présente Convention collective comme s'ils n'avaient jamais cessé d'être Membres.

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17**

- (d) Senior Academic Administrators returning to the Bargaining Unit shall be considered as Members teaching for the first time (as per Article 5.40.8 (d) of Article 5.40 – Academic Workload) and shall be assigned teaching/professional library loads in keeping with the practice of their respective Department/School(s).

Entry into the Bargaining unit

Senior Academic administrators, entering the bargaining unit for the first time, will be provided, in accordance with Article 5.20.8, with a standard letter of appointment (Appendix B).

2.25.4 Acting or Substitute Senior Academic Administrators

- (a) The University may from time to time appoint Members of the Bargaining Unit to act or substitute for short periods of time in the place of Senior Academic Administrators.

Members so serving shall not undertake or be required to undertake any personnel action.

- (b) For longer periods, i.e. two (2) months or more, when there is a need for an appointee to substitute or act with full authority and responsibility of office, a Member who so acts shall cease to be a Member of the Bargaining Unit for the period of substituting or acting and shall receive a pro-rated stipend for the position.

2.25.5 Relationship between Senior Academic Administrators and Departments/Schools.

Senior Academic Administrators shall be considered full Members of Departments/Schools in which they teach/offer professional library service, except that they must not participate in decisions by the Department/School on personnel matters.

- (d) Les administrateurs universitaires supérieurs qui réintègrent l'unité de négociation sont considérés comme Membres enseignant pour la première fois (aux termes de l'Article 5.40.8 (d) de l'Article 5.40 – Charge de travail universitaire) et reçoivent des charges d'enseignement ou de travail de bibliothèque en rapport avec les pratiques en vigueur dans leurs Départements/Écoles respectifs.

Intégration dans l'unité de négociation

Les Membres affectés à des fonctions administratives supérieures, qui deviennent Membres de l'unité de négociation pour la première fois, recevront, conformément à l'Article 5.20.8, une lettre de nomination standard (Appendice B).

Membres affectés à des fonctions administratives supérieures à titre intérimaire

- (a) L'Université peut de temps à autre nommer des Membres de l'unité de négociation pour remplir des fonctions administratives supérieures à titre intérimaire.

Dans ces conditions, ces Membres n'ont aucune compétence en matière de personnel.

- (b) S'il s'agit d'une période de deux (2) mois ou plus, le remplaçant investi d'une responsabilité totale cesse d'être Membre de l'unité de négociation pendant l'intérim et est payé au prorata.

Relations entre les administrateurs universitaires supérieurs et les Départements/Écoles

Les administrateurs universitaires supérieurs sont considérés comme Membres de plein droit des Départements/Écoles où ils exercent comme enseignant ou bibliothécaire professionnel, sous réserve qu'ils ne peuvent pas participer aux décisions du Département/de l'École sur les questions de personnel.

ARTICLE 2.30 – EXISTING PRACTICES

- 2.30.1 Prior to modifying or discontinuing any working conditions not covered by the Collective Agreement but possessed by all Members of the Bargaining Unit or by a group thereof, the Employer agrees to give notice of such change or discontinuance to the Union.
- 2.30.2 The Union shall be afforded the opportunity to make a representation to the Employer through the Joint Consultative Committee for the Administration of the Collective Agreement prior to the implementation of any change as defined in Article 2.30.1 above. After such representation, the Employer has the right to proceed providing the change or discontinuance is urgent and reasonable.

ARTICLE 2.35 – MODIFICATIONS TO THE LEGAL STATUS OF THE UNIVERSITY

- 2.35.1 ***Amendment to The Act***
Any future proposals by the Employer to amend the *Laurentian University of Sudbury Act, 1960* shall be presented to the Legislative Assembly of the Province of Ontario, after consultation with the Union.
- 2.35.2 ***Amalgamation, Consolidation, Merger or Expansion of The University***
- (a) In the event of a merger or amalgamation or a transfer of jurisdiction, the provisions of the *Labour Relations Act, 1995* of Ontario shall apply, particularly sections 62 and 63.
 - (b) This Collective Agreement shall bind the transferees or assignees of the University or of the Union.

ARTICLE 2.40 – RIGHTS AND PRIVILEGES OF THE UNION

- 2.40.1 (a) The Employer agrees to provide the Union with the use of a private serviced office, in an academic area of the University. The office floor area shall be no less than the current space allocated to the Union.
- (b) The Employer agrees to provide to the Union a common room for use by Members, Senior Administrators and their guests equivalent in size to room L-303.

ARTICLE 2.30 – LA PRATIQUE COURANTE

- 2.30.1 Avant de modifier ou de terminer des conditions d'emploi non couvertes par la Convention collective mais dont jouissent la totalité des Membres de l'unité de négociation (ou l'un des groupes), l'Employeur s'engage à aviser le Syndicat d'une telle modification ou cessation.
- 2.30.2 Il est entendu que le Syndicat aura l'occasion de faire une démarche auprès de l'Employeur par l'intermédiaire du Comité consultatif paritaire sur l'exécution de la Convention collective avant que les changements dont il est question à la Article 2.30.1 ci-dessus soient effectués; après quoi l'Employeur a le droit de passer à l'action, pourvu que la modification ou la cessation soit urgente et raisonnable.

ARTICLE 2.35 – MODIFICATIONS AU STATUT LÉGAL DE L'UNIVERSITÉ

- 2.35.1 ***Modification de la Loi constitutive***
Avant de soumettre à l'Assemblée législative de la province de l'Ontario tout projet visant à modifier la *Loi de 1960 constituant l'Université Laurentienne de Sudbury*, l'Employeur consultera le Syndicat.
- 2.35.2 ***Fusion, consolidation, intégration ou expansion de l'Université***
- (a) En cas de fusion, d'intégration ou de transfert de juridiction, les dispositions de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario s'appliquent, en particulier les Articles 62 et 63.
 - (b) La présente Convention collective lie les cessionnaires de l'Université ou du Syndicat.

ARTICLE 2.40 – DROITS ET PRIVILÈGES DU SYNDICAT

- 2.40.1 (a) L'Employeur consent à affecter à l'usage du Syndicat un bureau privé et équipé dans une aire d'enseignement de l'Université. La superficie sera égale ou supérieure à l'espace actuel confié au Syndicat.
- (b) L'Employeur accepte de mettre à la disposition du Syndicat une salle commune (d'une taille équivalant à celle de la salle L-303) réservée à l'usage des Membres, des administrateurs supérieurs et de leurs

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17**

		invités.
2.40.2	The Union shall have access to the internal postal service of the University. Normal practice of charging for external mail will apply.	2.40.2 Il est convenu que le Syndicat peut utiliser le service de courrier interne de l'Université. Comme par le passé, le Syndicat est responsable des frais du courrier extérieur.
2.40.3	The Employer shall permit the Union to use University premises as meeting rooms on the same basis as University organisations.	2.40.3 L'Employeur permet au Syndicat de se servir des locaux universitaires comme salles de réunion selon les mêmes conditions que les autres organisations universitaires.
2.40.4	The Employer will allow the Union to use University printing, computer, and audio-visual facilities at the same rate as University users, subject to availability.	2.40.4 L'Employeur autorise le Syndicat à utiliser les services d'imprimerie et d'informatique de l'Université ainsi que l'équipement audiovisuel au même titre que les autres usagers de l'Université, pourvu que les services en question soient disponibles.
2.40.5	The Employer agrees to continue to extend a monthly account, due when rendered, to which charges incurred by the Union shall be debited.	2.40.5 L'Employeur continue de porter à un compte mensuel, payable sur présentation, les frais encourus par le Syndicat.
2.40.6	The Union may request, prior to May 8 of the preceding academic year, that Members be relieved by the appropriate Dean/University Librarian of up to twelve (12) credits of a teaching workload, or its equivalent in the case of the Library, during the course of an academic year. Such requests shall not be unreasonably refused. In any one academic year no more than thirty-six (36) credits of reductions will be granted in total.	2.40.6 Le Syndicat peut demander avant le 8 mai que les Membres soient dispensés, dans l'année suivante, par le Doyen/Bibliothécaire en chef d'un maximum de douze (12) crédits d'enseignement, ou de l'équivalent dans le cas de la Bibliothèque, au cours d'une année universitaire. Ces demandes ne seront pas refusées sans raison. Au cours d'une année universitaire, les réductions autorisées de la charge d'enseignement ne dépassent pas trente-six (36) crédits au total.
	If, on the recommendation of the Dean/University Librarian concerned in consultation with the Department/School, a replacement is required to take on the duties of which a Member has been relieved, the Union will reimburse the Employer for a maximum of one (1) sessional payment for each six (6) credit equivalent reduction that it has requested based on the rate of pay for Sessional Members without establishment status as specified in Article 4.55 – Rates of Pay for Sessional Members.	S'il est nécessaire, sur la recommandation du Doyen/Bibliothécaire en chef et en consultation avec le Département/l'École, de confier à un remplaçant les fonctions dont un Membre a été dispensé, le Syndicat rembourse à l'Employeur le maximum d'un (1) paiement de Membre chargé de cours par réduction demandée équivalant à six (6) crédits, sur la base de l'échelle de traitement des Membres chargés de cours sans statut prioritaire, tel qu'indiqué à l'Article 4.55 – Taux de rémunération pour les Membres chargés de cours.
	If a replacement is not required, the Union will still reimburse the Employer for a maximum of one (1) sessional payment for each six (6) credit equivalent reduction that it has requested based on the rate of pay for Sessional Members without establishment status as specified in Article 4.55 – Rates of Pay for Sessional Members and, in this case, the funds will be transferred by the Employer to the Department(s)/School(s) affected by the workload reductions to be used by the Department/School as it deems appropriate in	Si un remplacement n'est pas nécessaire, le Syndicat rembourse cependant à l'Employeur le maximum d'un (1) paiement de Membre chargé de cours par réduction demandée équivalant à six (6) crédits, sur la base de l'échelle de traitement Membres chargés de cours sans statut prioritaire, tel qu'indiqué à l'Article 4.55 – Taux de rémunération pour les Membres chargés de cours et dans ce cas, ce montant est transféré par l'Employeur aux Départements/Écoles affectés par les réductions de la charge d'enseignement,

Collective Agreement 2014-17

accordance with generally accepted university policy.

Funds will be transferred by the Union to the Employer within thirty (30) working days of being informed about the disposition of the funds. If the funds are to cover a replacement, the name of the instructor, plus the course to be taught, or its equivalent in the case of the library, shall be supplied to the Union.

2.40.7 The Union shall have the right at any time to call upon the assistance of representatives of the Canadian Association of University Teachers and the Ontario Confederation of University Faculty Associations. Such representatives and any other duly designated representatives or counsel for the Union shall have access to Laurentian University premises to consult with Members, Union officials or the Employer. These representatives designated by the Union shall participate in discussions or negotiations with representatives of the Employer when their authority has been communicated to the Employer by the Union.

2.40.8 The President of the Union, or someone designated by the President of the Union, and a second Member designated by the President of the Union, shall continue to be non-voting Members of the Board of Governors.

2.40.9 The President of the Union, or someone designated by the President of the Union, shall continue to be a non-voting Member of the Finance Committee of the Board of Governors.

2.40.10 The Employer agrees to continue current practices with respect to release time for Union activities provided these practices are known and reasonable.

2.40.11 The Union shall maintain its current representation of one (1) Member on the University Advisory Committee on Security and Parking Services.

2.40.12 The President of the Union or someone designated by the President, and two (2) additional Members designated by the President of the Union, shall continue to be voting Members of the University Pension Committee. Given the importance of pensions, on substantive matters, the Union's Board has the right to ratify the recommendations of its representatives.

Convention collective 2014-17

montant que le Département/l'École utilise de façon appropriée et généralement acceptée par les règlements universitaires.

Le paiement à l'Employeur est effectué par le Syndicat dans les trente (30) jours ouvrables après qu'elle a été informée de la façon dont les fonds sont utilisés. Si les fonds servent à assurer un remplacement, le Syndicat est informé du nom de l'enseignant et du titre du cours à donner, ou son équivalent dans le cas de la bibliothèque.

2.40.7 Le Syndicat a en tout temps le droit d'avoir recours à l'aide de représentants de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université et de l'Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario. Ces représentants et tout autre représentant ou conseiller dûment nommé par le Syndicat ont accès aux lieux de l'Université Laurentienne pour consulter les Membres, les représentants du Syndicat ou l'Employeur. Les représentants nommés par le Syndicat participent aux discussions ou aux négociations avec les représentants de l'Employeur après que le Syndicat a informé l'Employeur qu'ils sont habilités à y participer.

2.40.8 Le Président du Syndicat, ou son mandataire, et un deuxième Membre désigné par le Président du Syndicat continuent d'être Membres du Conseil des gouverneurs, sans pour autant avoir le droit de vote.

2.40.9 Le Président du Syndicat, ou son mandataire, continue d'être Membre sans droit de vote du Comité des finances du Conseil des gouverneurs.

2.40.10 L'Employeur consent à poursuivre la pratique actuelle en ce qui concerne la réduction de la charge de travail d'un Membre pour des tâches au sein du Syndicat, à condition que ces pratiques soient connues et raisonnables.

2.40.11 Le Syndicat conserve le nombre actuel de Membres au Comité consultatif sur les services de sécurité et stationnement soit un (1).

2.40.12 Le Président du Syndicat, ou son mandataire, et deux (2) Membres désignés par le Président du Syndicat, continuent d'être Membres ayant droit de vote au Comité des pensions de l'Université. En raison de l'importance des pensions, particulièrement des questions de fond, le Conseil du Syndicat se réserve le droit de ratifier les recommandations de ses représentants.

ARTICLE 2.45 – DUES CHECK-OFF

- 2.45.1 No Member shall be required to join the Union as a condition of employment. Except as hereinafter specified, the Employer shall deduct once monthly during the term of this Collective Agreement from the salary of each Member of the Bargaining Unit monthly dues or other assessments for general Union purposes uniformly and regularly payable by a Member of the Union authorised in accordance with the Constitution and by-laws of the Union and certified in writing to the Employer by the Union.
- 2.45.2 At the commencement of the Collective Agreement, the Union shall advise the Employer in writing of the amount of its regular monthly membership dues. Thereafter the Union shall advise the University in writing of any change in the amount of regular monthly membership dues, such notice to be given at least thirty (30) days prior to the effective date of such change. The Union shall limit the change in membership dues to no more than three (3) times per year.
- 2.45.3 Except as hereinafter specified, the amounts so deducted shall be remitted to the Union by the fifteenth (15th) of the month following the month in which the deductions are made together with a list specifying the names of those Members of the Bargaining Unit from whose salaries the aforementioned deductions have been made and the individual amount of each Member's total earnings and deduction. The Employer shall with the list aforesaid provide the names of all Members who have ceased to be employees of the University.
- 2.45.4 Within thirty (30) days of the end of each academic semester, CCE will provide a list of those CCE instructors who were paid based on the number of their students pursuant to the Collective Agreement, showing the calculation of how they were paid.
- 2.45.5 Any issues respecting the remittance of dues shall be dealt with on a semester by semester basis at the end of each semester. Within thirty (30) days of receiving the CCE information specified in Article 2.45.4, the Union will notify the Employer of any concerns it has with respect to dues remittances from the previous semester. The parties will meet within thirty (30) days of such notice to attempt to resolve any such issues, prior to

ARTICLE 2.45 – RETENUE DES COTISATIONS

- 2.45.1 L'adhésion au Syndicat n'est pas une condition d'emploi. Sauf indication contraire ci-dessous, il est prévu que, tant que la présente Convention collective reste en vigueur, l'Employeur retient du traitement mensuel de chaque Membre de l'unité de négociation une somme représentant la cotisation mensuelle, ou d'autres sommes perçues à des fins générales et payables sous forme de mensualités par les Membres du Syndicat ainsi qu'il est prévu dans les statuts et règlements du Syndicat. L'autorisation certifiée conforme est transmise par le Syndicat à l'Employeur.
- 2.45.2 Au moment de l'entrée en vigueur de la Convention collective, le Syndicat est tenu d'informer l'Employeur par écrit du montant de la cotisation mensuelle; le Syndicat doit ensuite, par écrit, maintenir l'Université au courant des changements éventuels touchant les mensualités. L'avis concernant ces changements doit être donné au moins trente (30) jours avant la date d'entrée en vigueur de la modification. Le Syndicat s'engage à limiter le nombre de changements à la cotisation à trois (3) par an.
- 2.45.3 Sauf indication contraire, les mensualités ainsi retenues doivent être remises au Syndicat le quinze (15) du mois suivant la date où les retenues ont été effectuées, ainsi qu'une liste indiquant les noms des Membres du Syndicat dont les cotisations ont été retenues et le montant individuel des cotisations et du revenu total de chaque Membre. L'Employeur doit annexer à cette liste le nom de tous les Membres qui ont cessé d'être employés de l'Université.
- 2.45.4 Dans les trente (30) jours suivant la fin de chaque semestre universitaire, le CEP fournira la liste des chargés de cours du CEP qui, conformément à la Convention collective, ont été rémunérés selon le nombre d'étudiants, en y indiquant le calcul utilisé pour déterminer le traitement.
- 2.45.5 Toutes les questions touchant le versement des cotisations seront réglées à la fin de chaque trimestre. Dans les trente (30) jours suivant la réception de l'information du CEP précisée au paragraphe 2.45.4, le Syndicat informera l'Employeur des préoccupations liées au versement des cotisations au trimestre précédent. Les parties se réuniront dans les trente (30) jours d'un tel avis afin de tenter de régler les questions avant que ne

Collective Agreement 2014-17

- commencing the grievance process of Article 11.10 - Grievance Procedure.
- 2.45.6 The Employer shall deduct from the salary of each Member of the Bargaining Unit who obtains an order from the Ontario Labour Relations Board under section 47 of the *Labour Relations Act, 1995* of Ontario (directing that the said Member is not required to pay monthly dues or other assessments to the Union because of her/his religious conviction or belief) an amount equal to the monthly dues or other assessments for general Union purposes uniformly and regularly payable by a Member of the Union and shall remit said amount on behalf of the said Member to the University's Scholarship Funds.
- 2.45.7 In the event the Union wrongfully receives dues hereunder on account of an employee who is not a Member of the Union, or if on account of a Member of the Union but in excess of the amount required, the Union agrees to reimburse or credit the employee as the case may be for the amount so received. The Union shall indemnify and save harmless the University against any action arising out of the wrongful deductions of money for Union dues resulting from the Union's instructions and the refusal of the Union to reimburse the employee, within sixty (60) days of the lodging of her/his claim.
- 2.45.8 At the time that Income Tax T4 slips are provided to each Member by the University, the University shall indicate on the T4 slips or separately in writing to each Member the deductions from her/his salary under this Article.

ARTICLE 2.50 – INFORMATION

- 2.50.1 The Parties recognise that their mutual goals stated in Article 1.20 – Purpose of the Collective Agreement can only be realised if both Parties have access to necessary information required for effective collective bargaining and the proper administration of this Collective Agreement. Both Parties agree to use professional discretion in dealing with this information. This information shall be provided electronically. Separate e-files will be provided for each item below, and will be identified with the relevant Article number.
- 2.50.2 To that end the Employer undertakes to provide the Union with the following, at the times indicated:
- (a) In October of each year, an electronic

Convention collective 2014-17

- soit déclenché le processus de grief indiqué à l'Article 11.10 – Procédure de Grief.
- 2.45.6 Dans le cas où un Membre de l'unité de négociation aura obtenu de la Commission des relations du travail de l'Ontario, conformément à l'Article 47 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario, un ordre dispensant ledit Membre de l'obligation de payer au Syndicat des cotisations ou autres mensualités en raison de ses convictions ou de ses croyances religieuses, l'Employeur doit retenir une somme égale à la cotisation ou autre mensualité exigée par le Syndicat à des fins générales et la remettre, au nom dudit Membre, au Fonds de Bourses de l'Université.
- 2.45.7 Au cas où le Syndicat reçoit par erreur des cotisations auxquelles il n'a pas droit, s'il s'agit d'un employé qui n'est pas Membre du Syndicat, ou dans le cas contraire, si le montant retenu est excessif, le Syndicat convient de rembourser ou de créditer, suivant le cas, l'employé de la somme indûment retenue. Le Syndicat tient l'Université indemne et prend le fait et cause de l'Université dans les éventuelles actions en justice qui pourraient être intentées contre l'Université à la suite d'autorisation fautive de précompte et du refus de la part du Syndicat de rembourser l'employé dans les soixante (60) jours suivant la plainte.
- 2.45.8 L'Université est tenue d'indiquer à chaque Membre du Syndicat, sur son feuillet d'impôt T4 ou dans un document à part, le montant des cotisations qui ont été retenues de son traitement, en vertu du présent Article.

ARTICLE 2.50 – INFORMATION

- 2.50.1 Les deux parties reconnaissent que leurs buts communs, indiqués à l'Article 1.20 – Objectifs de la Convention collective, ne sont réalisables qu'à condition d'avoir toutes deux accès à l'information nécessaire à la négociation et à l'application de la présente Convention collective. Les deux parties s'engagent à faire preuve de discrétion professionnelle en utilisant ces renseignements qui sont présentés en format électronique. On fournira un fichier électronique particulier pour chacun des points ci-dessous identifiés par le numéro de l'Article correspondant.
- 2.50.2 À cette fin, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat les renseignements suivants aux moments indiqués :
- (a) Chaque année, en octobre, une liste

and hard copy list of each full-time Member of the Bargaining Unit which includes the name, gender, date of birth, language, department/school, faculty/library, campus, rank (if applicable), actual salary, nominal salary, type of appointment (whether tenured/permanent, probationary or limited term), date of appointment, end of appointment (where applicable), years of service, highest degree, year of highest degree, date of appointment to current rank, and the type of current leave. This information will be provided in a spreadsheet format.

- (b) In October, February, and May of each year, an electronic list showing the name, salary, seniority status, establishment status, and courses taught of each Sessional Member who is employed during the current academic session.
- (c) In October of each year an electronic and hard copy list of all limited term appointments and the reasons for the appointment categorised according to paragraphs 5.20.11 (a) to (e) of Article 5.20 – Appointment and Renewal.
- (d) In October and February of each year, an electronic list showing the name, and the number of credits and courses, including distance education courses, taught by full-time Members as part of their teaching load.
- (e) In May of each year, an electronic list showing the name, and number of credits and distance education courses taught by all Members.
- (f) In May of each year an electronic list showing the name, courses taught on overload/ professional library service rendered and amount of money paid to each full-time Member of the Bargaining Unit during the current academic year.
- (g) In May of each year an electronic list showing the name, courses taught and

(copie papier et format électronique) précisant le nom, le sexe, la date de naissance, la langue, le Département/l'École, la faculté/bibliothèque, le campus, le rang (s'il y a lieu), le salaire réel et le salaire nominal, le type de nomination (permanente, à l'essai ou à durée limitée), la date de nomination et la fin de la nomination (s'il y a lieu), les années de service, le plus haut diplôme, l'année du plus haut diplôme, la date de nomination au rang actuel et le type de congé actuel (le cas échéant) de chaque Membre à temps plein de l'unité de négociation. L'information sera présentée sous forme de tableau.

- (b) Chaque année, en octobre, février et mai, une liste en format électronique précisant le nom, le salaire, l'ancienneté, le statut prioritaire et les cours donnés de chacun des chargés de cours en emploi pendant l'année universitaire en cours.
- (c) Chaque année, en octobre, une liste en format électronique de toutes les nominations à durée limitée, de même que les raisons de ces nominations classées conformément aux Articles 5.20.11 (a) à (e) de l'Article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat.
- (d) Chaque année, en octobre et février, une liste en format électronique précisant le nom des Membres à temps plein et le nombre de crédits et cours qu'ils donnent, y compris les cours de formation à distance, dans le cadre de leur charge d'enseignement.
- (e) Chaque année, en mai, une liste en format électronique précisant le nom de tous les Membres ainsi que le nombre de crédits et de cours de formation à distance qu'ils donnent.
- (f) Chaque année, en mai, une liste en format électronique précisant le nom des Membres à temps plein de l'unité de négociation et les cours qu'ils donnent en surcharge ou les services professionnels de bibliothécaire qu'ils rendent ainsi que le montant de la rémunération pendant l'année universitaire actuelle.
- (g) Chaque année, en mai, une liste en format électronique précisant le nom

- professional library service rendered and amount of money paid to each non-Member during the current academic year.
- (h) In October and February of each year an electronic list including the names of all full-time Members with course or workload release during the current academic year including the amount and reason for the release granted.
- (i) In October of each year a statement of the number of full-time Members of the Bargaining Unit that did not expend all of the professional allowance available to them as provided in Article 6.45 – Professional Development Expenditures, and the total amount of funds left unexpended as of June 30 of the previous year.
- (j) A copy of the letters of appointment of all new full-time Faculty Members who accept employment with the University subsequent to the signing of this Collective Agreement by both Parties shall be supplied to the Union within fifteen (15) days of receipt of the said executed letters of appointment.
- (k) A copy of the letters of appointment of all Sessional Members who accept employment with the University. Such letters of appointment shall be supplied to the Union within fifteen (15) days of receipt of said executed letters of appointment.
- (l) A copy of the contracts issued to all full-time Faculty Members who have been granted sabbatical leave or any other kind of leave. Such contracts shall be supplied to the Union within fifteen (15) days after acceptance by the Member.
- (m) A copy of patent and copyright contracts as per Article 6.30 – Patents and Article 6.35 – Copyright.
- des personnes non syndiquées et les cours qu'ils donnent/les services professionnels de bibliothécaire qu'ils rendent ainsi que le montant de la rémunération pendant l'année universitaire actuelle.
- (h) Chaque année, en octobre et février, une liste en format électronique précisant le nom de tous les Membres à temps plein dégagés de l'enseignement ou du travail pendant l'année universitaire en cours ainsi que la raison du dégagement et le montant accordé.
- (i) Chaque année, en octobre, un relevé du nombre de Membres à temps plein de l'unité de négociation qui n'ont pas dépensé toute l'allocation professionnelle mise à leur disposition en vertu de l'Article 6.45 – Dépenses de perfectionnement professionnel et la somme totale des fonds non dépensés en date du 30 juin de l'année précédente.
- (j) Dans les quinze (15) jours suivant la réception des lettres de nomination de tous les nouveaux Membres à temps plein du corps professoral qui acceptent un poste à l'Université à la suite de la signature par les deux parties de la présente Convention collective, on présentera au Syndicat une copie de ces lettres.
- (k) Dans les quinze (15) jours suivant la réception des lettres de nomination de tous les Membres chargés de cours qui acceptent un poste à l'Université, on présentera au Syndicat une copie de ces lettres.
- (l) Une copie des contrats de tous les Membres du corps professoral à qui on a accordé un congé sabbatique ou un autre congé. Ces contrats doivent être présentés au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant l'acceptation du Membre.
- (m) Une copie des contrats de brevet et de droits d'auteur en vertu de l'Article 6.30 – Brevets ainsi que de l'Article 6.35 – Droits d'auteur.

Collective Agreement 2014-17

- (n) In October of each year, the total salary allocation and median salary for:
 - (i) Senior administration;
 - (ii) Part-time employees outside the Bargaining Unit by Department/School;
 - (iii) Any other teaching or research employees outside the Bargaining Unit;
 - (iv) Library employees outside the Bargaining Unit.
- (o) A copy of the course master and updates to the course master when they become available.
- (p) A copy of the University's annual audited financial statements and supporting schedules, following approval of these by the Board of Governors.
- (q) A copy of employment equity data including the number of women and men applying for each advertised position, the gender, highest degree and years of experience for each applicant chosen for the interview list. Such information will be forwarded to the Union by September 30 of each year.
- (r) A copy of advertisements for faculty positions shall be sent to the Union once they have been approved by the Office of the Vice-President, Academic and Provost.
- (s) A copy of any mailings forwarded by the Employer to the majority of the Members or intended for the majority of Members, within the University, a Faculty/Library, or unit, to be sent to the Union at the same time as the general mailing.
- (t) A copy of all minutes, actuarial reports and benefit reports of the Pension and Benefits Committees.
- (u) Thirty (30) days after the signing of this Collective Agreement, a copy of all present articulation agreements

Convention collective 2014-17

- (n) En octobre chaque année, le total de l'affectation réservée aux salaires et le traitement médian pour :
 - (i) les administrateurs supérieurs;
 - (ii) les Membres à temps partiel du personnel non syndiqué selon le Département/École;
 - (iii) les autres Membres non syndiqués faisant de l'enseignement ou de la recherche; et
 - (iv) les Membres du personnel non syndiqué de la Bibliothèque.
- (o) Un exemplaire de la liste principale des cours et des mises à jour à cette liste lorsqu'elles sont effectuées.
- (p) Un exemplaire des états financiers annuels vérifiés de même que les tableaux complémentaires, après que ceux-ci sont approuvés par le Conseil des gouverneurs.
- (q) Un exemplaire des données sur l'équité en emploi, y compris le nombre de femmes et d'hommes ayant demandé des postes annoncés ainsi que le sexe, le plus haut diplôme obtenu et les années d'expérience de chaque candidat convoqué en entrevue. Ces renseignements sont présentés au Syndicat avant le 30 septembre chaque année.
- (r) Un exemplaire des annonces de postes d'enseignement est envoyé au Syndicat après qu'elles sont approuvées par le Bureau du Vice-recteur aux études et Provost.
- (s) Un exemplaire de tous les envois de l'Employeur à la majorité des Membres ou à l'intention de la majorité des Membres, dans l'Université, une faculté/bibliothèque ou unité quelconque, qu'il faut envoyer en même temps au Syndicat.
- (t) Un exemplaire de tous les procès-verbaux, rapports actuariels et rapports des avantages sociaux du Comité des pensions et du Comité des avantages sociaux.
- (u) Trente (30) jours après la signature de cette convention collective, un exemplaire de toutes les ententes

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17**

	between the Employer and all public and private education institutions.	d'articulation en vigueur entre l'Employeur et tout établissement d'enseignement public ou privé.
(v)	A copy of all new articulation agreements between the Employer and all public and private education institutions within thirty (30) days of the signing of the said agreements.	(v) Un exemplaire de toutes les nouvelles ententes d'articulation entre l'Employeur et les établissements d'enseignement public ou privé dans les trente (30) jours suivant la signature de telle entente.
2.50.3	The Union agrees to provide the Employer with:	2.50.3 Le Syndicat s'engage à présenter les documents ci-dessous à l'Employeur :
(a)	Copies of any statements or representations made or to be made publicly by the Union.	(a) Un exemplaire des déclarations ou démarches faites ou devant être faites publiquement par le Syndicat.
(b)	An up-to-date copy of the constitution of the Union.	(b) Un exemplaire à jour des statuts du Syndicat.
(c)	An up-to-date list of the Executive of the Union.	(c) Une liste à jour des Membres du conseil de direction du Syndicat.
2.50.4	Each Member, who has not previously done so, shall when requested supply the Human Resources Office with one (1) copy of her/his birth certificate (or other equivalent documentation attesting to the date of birth).	2.50.4 Tout Membre qui ne l'a pas déjà fait est tenu de remettre sur demande un (1) exemplaire de son acte de naissance (ou d'un autre document analogue attestant la date de naissance) au Service des ressources humaines.
2.50.5	It is understood that this section shall not be construed to require either Party to supply any information that is confidential with respect to matters relating to labour relations.	2.50.5 Il est entendu que le présent Article ne doit pas être interprété de façon à exiger de l'une ou l'autre des parties la divulgation d'information confidentielle relative aux relations de travail.
2.50.6	Each Party agrees to inform the other Party when statistical information concerning Members is released as required by law or in response to a request from a government body or agency, and further, to inform the other Party of the nature of the information requested or released. Except when required by law, the Employer agrees not to release any individually identifiable statistical data in aggregate form concerning Members to any person, body, agency, and institution without the written consent of the Union.	2.50.6 Tout en l'informant de la nature de l'information demandée ou présentée, chacune des parties s'engage à informer l'autre si, d'après les dispositions de la loi ou sur la demande d'un organisme gouvernemental, certaines données statistiques au sujet des Membres sont divulguées. Sauf lorsqu'astreint par la loi, l'Employeur convient de ne pas divulguer sous forme globale, à une personne, un organisme ou un établissement quelconque, des données statistiques concernant les Membres qui pourraient révéler leur identité, sans avoir obtenu au préalable l'accord par écrit du Syndicat.
2.50.7	One (1) individual shall be chosen by each Party to coordinate the exchange of information and to act as liaison between the two Parties. The parties shall provide the email address for purposes of exchanging this information by July 1.	2.50.7 Chaque partie choisira une (1) personne qui sera chargée de coordonner l'échange de renseignements et de faire la liaison entre les deux parties. Avant le 1 ^{er} juillet, chaque partie précisera l'adresse électronique à utiliser pour cet échange de renseignements.
2.50.8	Nothing in this Article is meant to preclude either side of this Collective Agreement from	2.50.8 Aucune disposition du présent Article n'empêche l'une ou l'autre des parties de

Collective Agreement 2014-17

making reasonable requests for additional information from time to time. Both Parties agree to fulfil such requests.

ARTICLE 2.55 – CORRESPONDENCE

- 2.55.1 In conformity with section 113 of the Ontario *Labour Relations Act, 1995*, except where otherwise expressly provided in this Collective Agreement, notices required to be given under the provisions of this Collective Agreement shall be in writing and shall be sufficient either if addressed to the appropriate recipient and sent by campus mail or Canada Post, or if delivered to the appropriate recipient personally with a signed receipt required.
- 2.55.2 Notices to and official correspondence with the Union shall be addressed to the attention of the President of the Union or the President of the Union's designate.
- 2.55.3 Notices to and official correspondence with the Employer shall be addressed to the Vice-President, Academic and Provost.

ARTICLE 2.60 – JOINT CONSULTATIVE COMMITTEE FOR THE ADMINISTRATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

- 2.60.1 The President of the Union and the Vice-President, Academic and Provost or their respective designates shall act as liaison between the two Parties as required by this Collective Agreement as well as coordinate and exchange information as per Article 2.50 – Information.
- 2.60.2 When either Party deems it advisable, its representative may be accompanied by one (1) or more advisers.
- 2.60.3 The Parties are authorised from time to time to enter into Memoranda of Agreement with regard to the Collective Agreement. The Parties may from time to time authorise other representatives, in addition to the Vice-President, Academic and Provost and the President of the Union, to sign these Memoranda of Agreement.
- 2.60.4 The Parties agree to form a Joint Consultative Committee for the Administration of the Collective Agreement, composed of three (3) representatives of each Party as follows: the President of the Union and the Vice-President, Academic and Provost or their respective designates; one (1) officer of LUFA and one (1) Dean appointed by the Vice-President,

Convention collective 2014-17

demander à l'occasion des renseignements supplémentaires. Les deux parties s'engagent à faire suite à de telles demandes raisonnables.

ARTICLE 2.55 – CORRESPONDANCE

- 2.55.1 Conformément à l'Article 113 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario, et sauf disposition contraire expresse de la présente Convention collective, il suffit, pour les besoins de notification selon les conditions de la présente Convention collective, de communiquer par écrit avec la personne désignée en utilisant soit le courrier interne, soit Postes Canada, ou encore en livrant personnellement à domicile et en obtenant un reçu en bonne et due forme.
- 2.55.2 La correspondance officielle, y compris les avis, à l'intention du Syndicat doit être adressée au président du Syndicat ou à son représentant.
- 2.55.3 La correspondance officielle, y compris les avis, à l'intention de l'Employeur, doit être adressée au Vice-recteur aux études et Provost.

ARTICLE 2.60 – COMITÉ CONSULTATIF PARITAIRE SUR L'EXÉCUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 2.60.1 Le Président du Syndicat et le Vice-recteur aux études et Provost ou leurs représentants respectifs doivent assurer la liaison entre les deux Parties, comme l'exige cette Convention collective, ainsi que coordonner et échanger des renseignements, comme prévu à l'Article 2.50 – Information.
- 2.60.2 Si l'une des Parties le juge nécessaire, son représentant peut être accompagné d'un (1) ou de plusieurs conseillers.
- 2.60.3 De temps à autre, les Parties sont autorisées à conclure un protocole d'entente concernant la Convention collective. De même, les Parties peuvent autoriser d'autres représentants, en plus du Vice-recteur aux études et Provost et du Président du Syndicat, à signer ces protocoles d'entente.
- 2.60.4 Les Parties conviennent de former un Comité consultatif paritaire sur l'exécution de la Convention collective composé des trois (3) représentants de chaque partie que voici : le Président du Syndicat et le Vice-recteur aux études et Provost ou leurs représentants respectifs, un (1) dirigeant du Syndicat, un (1) Doyen nommé par le Vice-recteur aux études

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17**

	Academic and Provost; and one (1) appointee from each Party.		et Provost et une (1) personne nommée par chaque partie.
2.60.5	The Committee shall attempt:	2.60.5	Objectifs du Comité :
(a)	To maintain and develop a spirit of cooperation and mutual respect between the Parties.	(a)	Entretenir et développer un esprit de coopération et de respect mutuel entre les Parties.
(b)	To facilitate better working relationships between the Employer and the Union and its Members.	(b)	Faciliter l'amélioration des relations de travail entre l'Employeur, le Syndicat et ses Membres.
(c)	To discuss, review, and make recommendations to the Parties on matters of concern to either Party.	(c)	Discuter, étudier et faire des recommandations aux Parties sur des questions qui concernent l'une ou l'autre.
2.60.6	The Committee shall meet once in November and once in February and at other times when deemed useful or necessary by mutual agreement of the Parties.	2.60.6	Le comité se réunit une fois en novembre, une fois en février et en d'autres temps si les deux Parties conviennent de la nécessité de convoquer une réunion.
2.60.7	The Committee shall be chaired in alternation by a representative of the Employer and a representative of the Union. The chair shall be responsible for preparing and distributing the agendas and preparing minutes of meetings.	2.60.7	Un représentant de l'Employeur et un représentant du Syndicat assument la présidence du comité à tour de rôle. Le président du comité doit préparer et distribuer les ordres du jour et les procès-verbaux des réunions.
2.60.8	The Committee shall determine its own procedures subject to the provision that a quorum shall consist of at least two (2) representatives of each Party.	2.60.8	Le comité détermine ses propres mécanismes, étant entendu que le quorum se compose d'au moins deux (2) représentants de chaque Partie.
2.60.9	The Committee shall not have the power to add to or to modify the terms of this Collective Agreement.	2.60.9	Le comité n'a aucun pouvoir d'augmenter ou de modifier les termes de la présente Convention collective.

WORKING CONDITIONS**ARTICLE 3.10 – ACADEMIC FREEDOM**

3.10.1	In addition to their legal rights as citizens, Members have the right to academic freedom. Academic freedom is the right to search for truth, knowledge and understanding and to express freely what one believes. The University as an institution and the community of its scholars have a duty to protect and defend the search for knowledge and truth by all that enquire, teach, offer professional library service and learn under its auspices. They shall be free to carry out research and to publish its results, free to teach, to discuss and to criticise both the University and the wider society it serves.	3.10.1	En plus des droits de citoyen que leur confèrent les lois, les Membres jouissent de la liberté universitaire, à savoir le droit de chercher la vérité, la connaissance et la compréhension et d'exprimer librement leurs opinions. À titre d'établissement, l'Université et l'ensemble de ses chercheurs se doivent de protéger et de défendre la recherche du savoir et de la vérité par toutes les personnes œuvrant sous ses auspices, que ce soit dans le domaine de la recherche, de l'enseignement, de la bibliothéconomie, ou comme étudiant. Ils sont libres de faire des recherches et d'en publier les résultats, d'enseigner, de discuter et de critiquer tant l'Université que la société qu'elle sert.
3.10.2	Academic freedom includes the right, without restriction by prescribed doctrine, to freedom	3.10.2	La liberté universitaire comporte le droit, sans restriction d'une doctrine prescrite, d'enseigner

CONDITIONS DE TRAVAIL**ARTICLE 3.10 – LIBERTÉ UNIVERSITAIRE**

Collective Agreement 2014-17

in teaching; freedom in research and scholarship including the right to disseminate and publish the results thereof; freedom to produce and perform creative works; freedom to acquire, preserve, and provide access to documentary material in all formats; freedom to participate in professional and representative academic bodies; freedom to engage in service to the institution and the community; and freedom to express one's opinion about the University, its administration, and the system in which one works.

Academic freedom does not confer legal immunity. It requires the acknowledgement of the work of others and the acceptance of responsibility for one's own beliefs and utterances.

- 3.10.3 The principle and practice of collegial governance is essential for the exercise of academic freedom within the University. Members are entitled to have representatives on and to participate in collegial governing bodies in accordance with their role in the fulfillment of the University's academic and educational mission.
- 3.10.4 Academic freedom also entails the right of academic staff to exercise their civil liberties as individuals, including the right to contribute to social change through free expression on matters of public interest, without being censored, impeded or hindered by the Employer.
- 3.10.5 The Employer shall not abridge academic freedom on any grounds, including claims of institutional autonomy.
- 3.10.6 The Parties agree that Members have a right to privacy, consistent with the traditions of Academic Freedom and the provisions of this Article.

ARTICLE 3.15 – NO DISCRIMINATION OR HARASSMENT

- 3.15.1 The Employer recognizes the need to provide an environment free from discrimination and harassment. To that end, the Employer has established a Human Rights Office, headed by a Human Rights Advisor and has created a discrimination and harassment policy.

Convention collective 2014-17

en toute liberté; la liberté dans la recherche et dans les travaux d'érudition, y compris le droit de les disséminer et d'en publier les résultats; la liberté de produire et d'interpréter les œuvres de création; la liberté de se procurer et de conserver des documents d'information dans tous les formats et de fournir l'accès à ceux-ci; la liberté de participer aux organismes universitaires professionnels ou représentatifs; la liberté de se consacrer au service à l'établissement et à la communauté; et la liberté d'exprimer ses opinions sur l'Université, l'administration et le système au sein duquel on travaille.

La liberté universitaire ne confère pas l'immunité juridique et exige la reconnaissance des travaux des autres ainsi qu'une prise de responsabilité pour ses propres croyances et propos.

- 3.10.3 Pour assurer la liberté universitaire dans l'établissement, il est essentiel d'observer des principes et pratiques de gouvernance collégiale. Les Membres ont le droit de siéger et d'être représentés aux corps administratifs conformément à leur rôle d'accomplir la mission éducative et de recherche de l'Université.
- 3.10.4 La liberté universitaire sous-entend aussi que les Membres du personnel enseignant ont le droit d'exercer leurs libertés civiques en tant que personnes, y compris le droit de contribuer au changement social au moyen de la libre expression sur les questions d'intérêt public, sans censure, obstacle ni entrave de l'Employeur.
- 3.10.5 L'Employeur ne portera pas atteinte à la liberté universitaire pour quelque motif que ce soit, y compris les prétentions à l'autonomie institutionnelle.
- 3.10.6 Les parties conviennent que les Membres ont droit au respect de la vie privée conformément aux traditions de la liberté universitaire et aux dispositions du présent Article.

ARTICLE 3.15 – ABSENCE DE DISCRIMINATION OU DE HARÇÈLEMENT

- 3.15.1 L'Employeur reconnaît la nécessité d'un milieu de travail sans discrimination ni harcèlement. Dans ce but, l'Employeur a mis en place un Bureau des droits de la personne dirigé par un conseiller en droits de la personne et a élaboré une politique en matière de discrimination et de harcèlement.

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17**

3.15.2	(a) The Parties agree that in accordance with the provisions of the Human Rights Code of Ontario there shall be no discrimination or harassment exercised or practiced with respect to any Member in regard to salaries, rank, appointment, promotion, tenure, reappointment, dismissal, leaves, benefits, or any other matter arising from this Collective Agreement, by reason of age, race, language, creed, colour, ancestry, ethnic or cultural background, national origin, political or religious affiliation or belief, sex, sexual orientation, gender identity, gender expression, marital status, family relationship, personal or social life style or behaviour, clerical or lay status, or disability.	3.15.2 (a) Les deux parties conviennent que, selon les dispositions du Code des droits de la personne de l'Ontario, les Membres ne peuvent faire l'objet de discrimination ni de harcèlement en ce qui concerne les questions de traitement, rang, nomination, promotion, permanence, renouvellement de nomination, licenciement, congés, avantages sociaux, ou toute autre question relevant de la Convention collective, en raison de l'âge, la race, la langue, la croyance, la couleur, l'ascendance, l'origine ethnique ou le groupe culturel, l'origine nationale, l'affiliation ou l'opinion politique ou religieuse, le sexe, l'orientation sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'état civil, les relations familiales, le style de vie ou le comportement personnel ou social, l'appartenance au clergé ou à la laïcité, ou un handicap.
	(b) The Parties agree, however, that no Members or person acting as an officer of the University shall take part in formal discussions or vote with respect to the determination of any term or condition of employment of a Member of her/his immediate family as defined in Article 1.30 – Definitions.	(b) Il est toutefois convenu par les deux parties qu'aucun Membre ni aucune personne qui agit comme préposé de l'Université ne peut participer à des discussions formelles ou à un vote ayant trait à la durée ou aux conditions d'embauche d'un Membre de sa famille immédiate selon la définition donnée dans l'Article 1.30 – Définitions.
3.15.3	The choice of the most competent person for the post as described in an advertisement formally approved by the Vice-President, Academic and Provost in consultation with the Department/School will not constitute discrimination.	3.15.3 La sélection de la personne la plus compétente pour combler un poste ayant fait l'objet d'une annonce approuvée formellement par le Vice-recteur aux études et Provost en collaboration avec le Département/l'École ne constitue pas un cas de discrimination.
3.15.4	In the case of the evaluation of applicants for appointment, renewal, tenure and promotion, the criteria adopted must not systematically discriminate against Members of designated groups and shall be periodically reviewed to ensure that work done predominantly by Members of designated groups is not undervalued.	3.15.4 Dans le cas de l'évaluation de candidats en vue d'une nomination, d'un renouvellement de contrat, de la permanence ou d'une promotion, les critères utilisés ne doivent pas conduire à une discrimination systémique contre les Membres de groupes désignés et feront périodiquement l'objet d'une révision pour veiller à ce que les travaux effectués principalement par les Membres de groupes désignés ne soient pas sous-estimés.
3.15.5	There shall be no discrimination with respect to any Member arising from membership or activity in the Union, or from a failure to join or participate in the Union.	3.15.5 Un Membre ne subira aucune discrimination à cause de son adhésion ou de sa participation au Syndicat ni de son refus d'adhérer ou de participer au Syndicat.
3.15.6	This Article shall not preclude any action that has as its object the equitable representation of designated employment equity target groups throughout the academic community.	3.15.6 Cet Article n'exclut aucune mesure visant la représentation équitable des groupes désignés visés par la politique d'égalité d'emploi dans la communauté universitaire.

Collective Agreement 2014-17

Any action taken in accordance with a specific equity plan or specific equity initiative that has been negotiated pursuant to this Collective Agreement will not constitute discrimination or harassment contrary to this Article.

ARTICLE 3.20 – WORKING ENVIRONMENT

- 3.20.1 The Employer acknowledges its responsibility to provide and maintain facilities, services and general working conditions, which support the effective discharge by full-time Members of their responsibilities as specified in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics. The Employer will determine by consideration of the financial resources of the University, the manner in which and the level at which facilities and services are provided to Members. Additionally, the Employer will provide, in a fair and equitable manner, at least a securable individual office for each full-time Member and securable group offices exclusively for Sessional Members, ergonomically appropriate office furniture, appropriate lighting and ventilation, and will maintain reasonable levels of working space, secretarial and other support services, including telephones, computing, printing, duplicating, library services, technical services, Department/School resources, teaching and research assistance and laboratory space if required.

The Employer shall provide the Full-Time Faculty Members at Laurentian in Barrie reimbursement, on production of receipts, for the cost of a membership at the University of Toronto Libraries for each academic year until such time that a Laurentian University library is available in Barrie.

All moving expenses to relocate Members within the University shall be paid by the Employer.

- 3.20.2 The Employer acknowledges the importance of providing well-designed, safe, and healthy physical working spaces and of Members playing a substantive role in decisions affecting their working environment, particularly offices, classrooms, studios, research and laboratory spaces. The Employer shall establish a budget of forty thousand dollars (\$40,000) per year during the life of this Collective Agreement for the provision of such furniture, work stations and equipment according to the recommendations of the Working Space Committee. The

Convention collective 2014-17

Toute mesure prise en vertu d'un plan ou d'une initiative spécifique en matière d'équité qui a été négociée en vertu de la Convention collective ne constituera aucunement de la discrimination ou du harcèlement qui est contraire au présent Article.

ARTICLE 3.20 – MILIEU DE TRAVAIL

- 3.20.1 L'Employeur reconnaît sa responsabilité d'offrir et de maintenir des installations, services et conditions de travail qui favorisent l'exercice efficace des fonctions des Membres à temps plein telles que définies à l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels. Compte tenu des ressources financières de l'Université, l'Employeur détermine comment et dans quelle mesure il offre les installations et services aux Membres. De plus, l'Employeur offre de façon juste et équitable à chaque Membre à temps plein au moins un bureau individuel qui se ferme à clef et aux Membres chargés de cours un bureau partagé à leur usage exclusif qui se ferme à clef, ainsi que le mobilier de bureau ergonomique, l'éclairage et la ventilation appropriés. L'Employeur assure aussi la disponibilité d'une quantité raisonnable d'aires de travail, de services de secrétariat et d'autres services de soutien dont l'accès au téléphone, à l'ordinateur, à l'imprimerie, à la bibliothèque, aux services techniques, aux ressources du Département/École et aux ressources pédagogiques et de recherche, ainsi qu'à un laboratoire au besoin.

L'Employeur remboursera aux Membres à temps plein du corps professoral à Barrie qui présenteront les reçus des frais de Membre aux bibliothèques de l'Université de Toronto pour chaque année universitaire allant jusqu'au moment où l'Université Laurentienne établira une bibliothèque à Barrie.

L'Employeur paie toutes les dépenses qu'occasionne le déménagement des Membres à l'intérieur de l'Université.

- 3.20.2 L'Employeur reconnaît l'importance d'offrir des espaces de travail bien conçus, sécuritaires et salubres et de laisser aux Membres un rôle substantiel dans les décisions concernant leur milieu de travail, surtout les bureaux, locaux d'enseignement, ateliers, laboratoires et aires de recherche. Pour la durée de la présente Convention collective, l'Employeur accordera un budget de quarante mille dollars (40 000 \$) par année aux fins d'approvisionnement en mobilier, postes de travail et équipement selon les recommandations du Comité sur les espaces de travail. Ce comité sera formé de

Collective Agreement 2014-17

Working Space Committee shall consist of two (2) Members selected by the Union and two (2) Members selected by the Employer. For the purposes of this Article, "furniture, work stations and equipment" shall be deemed to include, but not to be limited to, chairs, desks, computer tables, lighting, foot rest, and such computer equipment as the keyboard, mouse, screen-glare guard, and wrist support bar, all of a high standard.	deux (2) Membres nommés par le Syndicat et de deux (2) Membres nommés par l'Employeur. Aux fins du présent Article, « le mobilier, les postes de travail et l'équipement » incluent, sans en exclure d'autres, les chaises, les bureaux, les bureaux pour ordinateurs, l'éclairage, les repose-pieds et les périphériques tels que les claviers, souris, filtres antireflet pour écran et appui-poignets, tous de très bonne qualité.
3.20.3 All Members, including retirees, upon request, will be supplied with a photo identification card at no cost to them except if they require a replacement for a lost card. The charge for replacement will be fifteen dollars (\$15) per card. All Sessional Members will be issued a card that will be valid for library services from the date of appointment until August 31 of the following academic year.	Tous les Membres, y compris les retraités, obtiennent sur demande une carte d'identité avec photo de la Bibliothèque. Les nouvelles cartes sont gratuites, mais les cartes de remplacement, émises si nécessaire, coûtent quinze dollars (15 \$) chacune. Les Membres chargés de cours reçoivent une carte qu'ils pourront utiliser à la bibliothèque de la date de nomination jusqu'au 31 août de l'année suivante.
3.20.4 Once every four (4) years, Members shall be supplied with a computer as determined by the Computer Allocation Committee, or acceptable computing equipment of equivalent value. The computer shall be networked, attached to a network printer, and maintained without charge to the Members and Departments/Schools for the full four (4) years. The Computer Allocation Committee shall consist of two (2) Members selected by the Union and two (2) Members selected by the Employer. The Committee shall also review and update the plan for continued implementation of this policy, including the availability and maintenance of computers for Sessional Members, which shall be a minimum of one (1) computer for every group office for Sessional Members. In the event that there are concerns about availability of computers in a group office the Dean shall investigate and provide additional resources if required.	Tous les quatre (4) ans, les Membres reçoivent un ordinateur tel que décrit par le Comité d'attribution des ordinateurs, ou du matériel informatique acceptable de valeur équivalente. L'ordinateur sera raccordé à un réseau et à une imprimante réseau, et l'entretien de ce matériel est fourni gratuitement aux Membres et aux unités pendant quatre (4) ans. Le Comité d'attribution des ordinateurs est composé de deux (2) Membres nommés par le Syndicat et deux (2) Membres choisis par l'Employeur. Le Comité révise et met à jour le plan de mise en œuvre de cette politique, y compris l'attribution et l'entretien des ordinateurs des Membres chargés de cours, à raison d'au moins un (1) ordinateur dans chaque bureau partagé par ces deux-ci. S'il y a des questions touchant la disponibilité des ordinateurs dans un bureau partagé, le doyen examinera la situation et fournira des ressources supplémentaires, le cas échéant.
3.20.5 Member accounts may be accessed only with the authorization of the Chief Information Officer (CIO).	On ne peut pas consulter les comptes informatiques des Membres sans l'autorisation du dirigeant principal de l'information.
The Chief Information Officer (CIO) shall authorize access to a Member's accounts on the network without the Member's permission only in the following circumstances: <ul style="list-style-type: none">(a) when immediate action is necessary to protect the integrity of the computer network(b) when subject to a search by law enforcement agencies acting under the order of a court of appropriate	Le dirigeant principal de l'information autorisera l'accès aux comptes informatiques rattachés au réseau sans la permission du Membre seulement dans les situations suivantes : <ul style="list-style-type: none">(a) si une intervention immédiate s'impose pour protéger l'intégrité du réseau informatique;(b) si les autorités policières effectuent une fouille en vertu d'un mandat de perquisition sous l'ordonnance d'une

Convention collective 2014-17

Collective Agreement 2014-17

jurisdiction.

Where possible, the Member will be notified prior to the Member's accounts being accessed, and if prior notice proves impossible, then notice will be given within one (1) calendar day.

Each time the Chief Information Officer (CIO) authorizes access to a Member's accounts it shall be recorded in a log maintained for this purpose. The log shall record who accessed the Member's accounts, when they were accessed and the purpose for the access. Members have a right to view all log entries dealing with their Member accounts. Upon request, the Employer will provide the Union with a report indicating which and when Member accounts were accessed and the purpose for the access.

3.20.6 Full-time Members shall be offered a securable individual office located in reasonable proximity to the Department's/School's main office. A Member's office shall not be entered except by authorized University staff.

3.20.7 All full-time Members teaching in the School of Human Kinetics shall be granted free lockers outside the general area and membership service without fee. All Sessional Members teaching activity courses and experientially based courses in the School of Human Kinetics shall be granted the same privilege during the session(s) in which they are employed.

ARTICLE 3.25 – HEALTH, SAFETY AND SECURITY

3.25.1 The Employer recognises a responsibility to provide an environment intended to protect the health, safety and security of employees as they carry out their responsibilities. To that end, the Parties agree that they are bound by the *Occupational Health and Safety Act R.S.O 1990* as revised and in effect April 1, 2012. The Employer agrees to maintain a Joint Health and Safety Committee, which will independently consider matters concerning the health and safety of employees and students. This Committee shall include two (2) representatives of all unionized groups in the University (including LUFA), as well as one (1) representative of the Science, Engineering and Architecture Safety Committee and one (1) Employer representative with power to co-opt other Members.

Convention collective 2014-17

cour compétente.

Dans la mesure du possible, le Membre sera informé avant que l'accès à ses comptes ne soit ouvert, mais s'il est impossible de donner un avis préalable, le Membre sera informé dans un (1) jour civil.

Il sera inscrit dans un registre à cet effet chaque fois que le Dirigant principal de l'information autorise l'accès aux comptes informatiques d'un Membre. Ce registre indique qui a accédé aux comptes du Membre, à quel moment et à quelles fins. Les Membres ont le droit de consulter les détails sur leurs comptes dans le registre. En outre, le Syndicat peut demander à l'Employeur de lui fournir un rapport indiquant les dates de l'accès, les raisons le justifiant et le nom des Membres concernés.

3.20.6 Il faut offrir aux Membres à temps plein un bureau privé qui se ferme à clef, à une distance raisonnable du bureau principal du Département/École. Seul le personnel autorisé de l'Université peut pénétrer dans le bureau d'un Membre.

3.20.7 Tous les Membres à temps plein qui enseignent à l'École des sciences de l'activité physique auront gratuitement un casier à l'extérieur de l'aire publique ainsi qu'un abonnement au centre. Tous les Membres chargés de cours qui donnent des cours d'activité et des cours axés sur l'expérience à l'École des sciences de l'activité physique ont droit aux mêmes avantages pendant le ou les trimestres de leur emploi.

ARTICLE 3.25 – SANTÉ, SÉCURITÉ ET SÛRETÉ

3.25.1 L'Employeur se charge de pourvoir les employés d'un milieu propre à protéger leur santé, leur sécurité et leur sûreté pendant qu'ils s'acquittent de leurs fonctions. À ces fins, les Parties reconnaissent qu'elles sont tenues de respecter la *Loi sur la santé et la sécurité au travail, L.R.O. de 1990*, telle que modifiée et entrée en vigueur le 1^{er} avril 2012. L'Employeur convient de participer à la mise sur pied d'un Comité conjoint de santé et de sécurité, qui est mandaté pour considérer de façon indépendante les questions concernant la santé et la sécurité des employés et des étudiants. Ce Comité sera composé de deux (2) Membres représentant tous les groupes syndiqués de l'Université dont l'APPUL, un Membre représentant le Comité de sécurité des Sciences, du Génie et d'Architecture un représentant de l'Employeur, et il sera autorisé à coopter d'autres Membres.

Collective Agreement 2014-17

<p>The Committee's work will include an examination of procedures and physical facilities brought to its attention, as these relate to health, safety and security.</p>		<p>Ce Comité est chargé, entre autres d'examiner les procédures et les installations physiques relativement à la santé, à la sécurité et à la sûreté dont il aura été saisi.</p>
3.25.2	<p>The Union shall observe and assist in the implementation of rules adopted to protect the health and safety of employees and to maintain the security of persons and premises.</p>	3.25.2
3.25.3	<p>Members who have reason to believe that a work situation is likely to endanger them have the right to refuse unsafe work pursuant to and in accordance with the provisions of the <i>Ontario Occupational Health and Safety Act</i>.</p>	3.25.3
<h3>ARTICLE 3.30 – BILINGUALISM</h3>		
3.30.1	<p>The University is committed to the fulfillment of its role as bilingual institution of higher learning, in accordance with the <i>Laurentian University of Sudbury Act</i>. The Employer and the Union pledge themselves to the maintenance and promotion of both official languages, French and English, as well as both cultures.</p> <p>Notwithstanding the above, the Employer and the Union acknowledge the distinct role and the important contribution of Aboriginal languages and cultures in particular programs at Laurentian University. Further, the Employer and the Union recognize that in the University as a whole Aboriginal faculty are underrepresented and agree as per Article 5.30 – Aboriginal Equity Initiative to establish an Aboriginal equity initiative, and to waive the requirement for French/English bilingualism and recognize as bilingualism the knowledge and/or demonstrated study of an Aboriginal language and one (1) of the two (2) official languages of Laurentian University.</p>	3.30.1
3.30.2	<p>In accordance with the commitment stated in Article 3.30.1 above, the Employer recognizes the right of all Members to communicate directly (verbally and in writing) in the official language of their choice with all University Departments, Schools, Research and Administrative services for all official transactions.</p>	3.30.2
3.30.3	<p>The two Parties shall have the right to be heard in either official language and to require the translation of any official materials. Members have the right to express</p>	3.30.3
<h3>ARTICLE 3.30 – BILINGUISME</h3>		
3.30.1	<p>Conformément aux dispositions de la <i>Loi de l'Université Laurentienne</i>, il incombe à l'Université de remplir son rôle d'établissement d'enseignement postsecondaire bilingue. L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir et à promouvoir les deux langues officielles, le français et l'anglais, ainsi que les deux cultures.</p> <p>Nonobstant les dispositions ci-dessus, l'Employeur et le Syndicat reconnaissent le rôle distinct et l'importante contribution des langues et cultures autochtones dans certains programmes de l'Université Laurentienne. En outre, l'Employeur et le Syndicat reconnaissent que dans l'ensemble de l'Université, les professeurs autochtones sont sous-représentés et conviennent, conformément à l'article 5.30 – Initiative d'équité en matière d'emploi pour les autochtones, de mettre sur pied une Initiative d'équité en matière d'emploi pour autochtones et de renoncer à l'exigence du bilinguisme français-anglais de façon à reconnaître aussi comme bilinguisme la connaissance et/ou l'étude confirmée d'une langue autochtone et d'une (1) des deux (2) langues officielles de l'Université Laurentienne.</p>	3.30.1
3.30.2	<p>Conformément à l'engagement précisé dans la Article 3.30.1 ci-dessus, l'Employeur reconnaît le droit de tous les Membres de communiquer (oralement ou par écrit) avec tous les Départements, les Écoles, et les unités de recherche et d'administration de l'Université dans la langue officielle de leur choix pour toute transaction officielle.</p>	3.30.2
3.30.3	<p>Les deux Parties ont le droit d'être entendues dans l'une ou l'autre des deux langues officielles et d'exiger la traduction de tout document officiel. Les Membres ont le droit de</p>	3.30.3

Convention collective 2014-17

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17**

	themselves in the official language of their choice.		s'exprimer dans la langue officielle de leur choix.
3.30.4	The two Parties agree to make every effort to provide a translation of non-official documents where either Party requires such.	3.30.4	Les Parties conviennent de faire tout leur possible pour fournir une traduction de documents, autres qu'officiels, si l'autre partie la demande.
3.30.5	A joint Committee of two (2) representatives chosen by the Employer and two (2) representatives chosen by the Union, distributed equitably between the two (2) official languages, shall prepare the guidelines and requirements for competency required to enable each Member to meet the bilingualism requirements stated in her/his Letter of Appointment, in accordance with Article 5.20.8 of Article 5.20 – Appointment and Renewal. The recommendations of the Joint Committee shall be approved by the Employer and the Union. The Joint Committee shall convene when required.	3.30.5	Un comité conjoint formé de deux (2) Membres représentant l'Employeur et de deux (2) Membres du Syndicat, répartis équitablement entre les deux langues officielles, est responsable de préparer les directives et les exigences de la compétence requise afin de permettre à chaque Membre de remplir les conditions du bilinguisme précisées dans leur lettre de nomination en vertu de la Article 5.20.8 de l'Article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat. Les recommandations du comité conjoint sont sujettes à l'approbation de l'Employeur et du Syndicat. Le comité conjoint se réunit selon les besoins.
3.30.6	The Employer agrees to provide language training at no cost in the course of the entire year at beginner, intermediate and advanced levels in order to enable Members to a) meet the requirements of bilingualism stated in their Letter of Appointment in accordance with Article 5.20.8 of Article 5.20 – Appointment and Renewal and b) maintain and improve their skills.	3.30.6	L'Employeur s'engage à rendre disponible sans frais la formation linguistique, tout au long de l'année, aux niveaux débutant, intermédiaire et avancé afin de permettre aux Membres : a) de remplir les conditions de bilinguisme précisées dans leur lettre de nomination en vertu de la Article 5.20.8 de l'Article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat, b) de maintenir et de perfectionner leurs acquis.
3.30.7	The Employer shall inform all new Members about language requirements for both official languages on an annual basis until tenure is granted, in order to allow Members to prepare themselves adequately to meet the language requirements for the granting of tenure.	3.30.7	L'Employeur s'engage à faire connaître, à chaque année jusqu'à l'obtention de la permanence, l'exigence linguistique des deux langues officielles à tous les nouveaux Membres afin de leur permettre de se préparer adéquatement à atteindre l'exigence linguistique requise pour l'obtention de leur permanence.
3.30.8	A Member's course syllabuses, course notes and presentations (regardless of their format), whether distributed, projected or transmitted in any and all media, shall be written in the course's language of instruction. The Member shall ensure that a terminology index is available to students if certain required readings are not in the language of instruction.	3.30.8	Les plans de cours du Membre du corps professoral, ses notes de cours de même que ses présentations (sous quelque forme que ce soit), qu'ils soient distribués, projetés ou diffusés sur quelque médium que ce soit, sont rédigés dans la langue du cours. Le Membre s'assure aussi de mettre à la disposition des étudiants une liste terminologique dans la langue du cours si certaines lectures obligatoires ne sont pas dans cette langue.

ARTICLE 3.35 – CONFLICT OF INTEREST

- 3.35.1 No individual shall knowingly participate in any academic or administrative decision, including decisions regarding commercial contracts or transactions, which benefits the individual, affects or benefits a person from whom the

ARTICLE 3.35 – CONFLIT D'INTÉRÊTS

- 3.35.1 Nul ne participe sciemment à une décision ayant trait à l'enseignement, à la recherche ou à l'administration universitaire – y compris les décisions ayant trait à des contrats ou à des transactions commerciales – qui l'avantage,

Collective Agreement 2014-17

individual stands to derive a financial benefit or affects or benefits a person in a situation as defined in Article 1.30 – Definitions.

- 3.35.2 In the event the affected individual determines that a conflict exists of sufficient seriousness to compromise the integrity of the decision-making process, the affected individual shall declare the nature and extent of the interest as soon as possible and no later than the meeting(s) at which the matter is to be considered and the individual in conflict shall:
- (a) withdraw from the meeting where the matter is being discussed;
 - (b) refrain from taking part in any other discussion of the matter; and
 - (c) refrain from voting on the matter.

In the event there is a disagreement as to whether a conflict of interest exists, the Vice-President, Academic and Provost or her/his designate will decide the matter and the remedy will follow, accordingly. Decisions of the Vice-President, Academic and Provost or her/his designate can be challenged through the grievance procedure.

- 3.35.3 The term “individual” in this Article includes Members of the Bargaining Unit and management representatives.

SESSIONAL MEMBERS

ARTICLE 4.10 – APPOINTMENT PROVISIONS FOR SESSIONAL MEMBERS

- 4.10.1 The Parties recognise that the University's mission is best served by a largely full-time faculty and that it is not generally desirable to make sessional appointments a substitute for full-time faculty.
- 4.10.2 At the same time, the Parties recognise that sessional faculty add a significant level of diversity, expertise and practical experience to the University, and their value must be recognised in the governance and decision-making processes and generally in the on-going life of the University.
- 4.10.3 Teaching/professional librarianship duties comprise the only assigned function for Sessional Members.

Convention collective 2014-17

qui affecte ou avantage une personne dont il peut obtenir des considérations financières ou qui affecte ou avantage une personne dont la situation est décrite dans l'Article 1.30 – Définitions.

- 3.35.2 Lorsqu'une personne constate qu'elle a un conflit d'intérêts assez sérieux pour compromettre l'intégrité du processus décisionnel, cette personne doit déclarer la nature et la portée de l'intérêt aussitôt que possible, au plus tard lors de la réunion ou des réunions où le sujet est abordé, et cette personne :
- (a) se retire de la réunion où l'on discute du sujet;
 - (b) ne participe à aucune autre discussion du sujet; et
 - (c) ne participe pas au vote sur le sujet.

Dans les cas où il y a désaccord sur l'existence d'un conflit d'intérêts, le Vice-recteur aux études et Provost ou son mandataire tranche la question et la décision s'en suivra. On peut contester ces décisions du Vice-recteur aux études et Provost ou de son mandataire par la procédure de règlement des griefs.

- 3.35.3 Le présent Article s'applique aux Membres de l'unité de négociation et aux représentants de l'administration.

MEMBRES CHARGÉS DE COURS

ARTICLE 4.10 – DISPOSITIONS VISANT LES MEMBRES CHARGÉS DE COURS

- 4.10.1 Les Parties reconnaissent que l'Université s'acquitte le mieux de sa mission si le corps professoral est constitué en grande partie de professeurs à temps plein, et qu'il n'est en général pas souhaitable de recourir à des nominations à temps partiel à la place des professeurs à temps plein.
- 4.10.2 Parallèlement, les Parties reconnaissent que grâce à leur expertise et à leur expérience pratique, les Chargés de cours ajoutent une dimension significative de diversité à l'enseignement, et que leur contribution doit être appréciée dans les procédures de gestion et de prise de décision, ainsi que dans le fonctionnement habituel de l'Université.
- 4.10.3 Les fonctions d'enseignant ou de bibliothécaire professionnel sont les seules qui

ARTICLE 4.15 – APPOINTMENT AND RENEWAL FOR SESSIONAL MEMBERS**Seniority of Sessional Members**

- 4.15.1 Sessional Members shall be deemed to have Seniority with respect to a particular Department/School at the time they are appointed to teach for the third (3rd) academic year within that Department/School in the last six (6) academic years (July to June).
- 4.15.2 Each Department/School shall maintain a single roster listing the names and e-mail addresses of Sessional Members who have Establishment and Sessional Members who have Seniority. The roster shall also list the courses each Member on the roster has taught and list the Member's establishment.
- 4.15.3 Sessional Members may request leave from the roster for up to two (2) consecutive years. Such application shall be made annually to the Dean/University Librarian and shall not be unreasonably refused.
- 4.15.4 Sessional Members on the roster shall be given first right of consideration for available sessional contracts.
- 4.15.5 The names of Sessional Members on the roster shall be included with the Department/School faculty listings, on the University website.

Establishment of Sessional Members

- 4.15.6 Sessional Members shall be deemed to have Establishment with respect to a particular course at the time they are appointed to teach it for the third (3rd) academic year. Such sessional contracts need not be in consecutive academic years, but in no case shall exceed the previous six (6) academic years. Establishment is specific to the medium, location, and the language of instruction.

Where a course is replaced by a renamed, renumbered, or revised (e.g. a six (6) credit

puissent être attribuées à des Membres chargés de cours.

ARTICLE 4.15 – NOMINATION ET RENOUVELLEMENT DE CONTRAT DES MEMBRES CHARGÉS DE COURS**Ancienneté des Membres chargés de cours**

- 4.15.1 Les Membres chargés de cours sont présumés avoir l'ancienneté dans un Département/École au moment de leur nomination pour enseigner pour la troisième (3^e) année universitaire dans ce Département/École au cours des six (6) dernières années universitaires (de juillet à juin).
- 4.15.2 Chaque Département /École doit tenir une seule liste des noms et adresses électroniques des Membres chargés de cours qui ont un statut prioritaire et de ceux qui ont l'ancienneté. La liste doit aussi indiquer les cours enseignés par chaque Membre et son statut prioritaire.
- 4.15.3 Les Membres chargés de cours peuvent demander de ne pas exercer leur droit en tant que membre de la liste pendant deux (2) années consécutives. Cette demande doit être présentée chaque année au doyen ou au bibliothécaire en chef et ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.
- 4.15.4 Les Membres chargés de cours inscrits sur la liste doivent être pris en considération en priorité pour les contrats de charge de cours disponibles.
- 4.15.5 Les noms des Membres chargés de cours figurant sur la liste doivent être inclus dans la liste du corps professoral du Département ou de l'École affichée sur le site Web de l'Université.

Statut prioritaire des Membres chargés de cours

- 4.15.6 Les Membres chargés de cours sont présumés avoir un statut prioritaire concernant un cours particulier au moment de leur nomination pour l'enseigner pour la troisième (3^e) année universitaire. Il n'est pas nécessaire que ces contrats de charge de cours visent des années universitaires consécutives, mais ils ne doivent en aucun cas remonter à plus de six (6) années universitaires précédentes. Le statut prioritaire est particulier au mode d'enseignement, à l'emplacement et à la langue d'enseignement.

Quand un cours est remplacé par une version portant un nouveau titre, un nouveau code ou

Collective Agreement 2014-17

course divided into two (2) three (3) credit courses) version of what is essentially the same course, establishment shall be maintained.

For the purpose of calculating Seniority and Establishment, cross-listed courses (e.g. JURI/LBST 3616EL) shall be deemed to belong to both Departments/Schools. Courses with no Department/School affiliation (e.g. STAT 2126EL) shall be deemed to belong to all Departments/Schools with programs in which they are required. Where the academic unit housing a particular course has changed due to the restructuring of programs, Departments or Schools, the Member's Seniority and Establishment apply within all relevant units.

- 4.15.7 Retirees shall be deemed to have Establishment with respect to a particular course either at the time they are appointed to teach a course for the third (3rd) academic year on sessional contracts or at the time they are appointed to teach it on a first sessional contract after having taught the course twice as part of their full-time workload. Such sessional contracts or teaching need not be in consecutive academic years, but in no case shall exceed the previous six (6) academic years.

- 4.15.8 Establishment shall not be exercised if a Sessional Member has removed her/his name from the roster by submitting a written request to the Dean/University Librarian, or has declined an offer of appointment for a third (3rd) consecutive academic year.

- 4.15.9 Sessional Members with Establishment and most years of teaching service at Laurentian University shall have the right of first refusal. Such Members shall be offered available courses by April 1 for Fall/Winter session and by October 1 for Spring/Summer session.

Appointment of Sessional Members of the Bargaining Unit

- 4.15.10 Appointments of Sessional Members are made by the Dean/University Librarian, on behalf of the Employer, on the written recommendation of the majority of the

Convention collective 2014-17

constituant une révision de ce qui est essentiellement le même cours (p. ex., un cours de six (6) crédits divisé en deux (2) cours de trois (3) crédits), le statut prioritaire demeure.

Pour les besoins de la détermination de l'ancienneté et du statut prioritaire, les cours transcodés (à codes multiples) (p. ex., JURI/LBST 3616EL) sont présumés appartenir aux deux Départements ou Écoles. Les cours qui n'appartiennent pas à un Département/École (p. ex., STAT 2126EL) sont présumés appartenir à tous les Départements et Écoles offrant des programmes où ils sont obligatoires. Quand un Département/École qui héberge un cours particulier a changé en raison de la restructuration de programmes, de Départements ou d'Écoles, l'ancienneté et le statut prioritaire du Membre s'appliquent dans toutes les unités pertinentes.

- 4.15.7 Les retraités sont présumés avoir un statut prioritaire concernant un cours particulier au moment de leur nomination pour donner un cours pour la troisième (3^e) année universitaire dans le cadre d'un contrat de chargé de cours, ou au moment de leur nomination pour l'enseigner dans le cadre d'un contrat de charge de cours après l'avoir enseigné deux fois dans le cadre de leur charge complète d'enseignement. Il n'est pas nécessaire que ces contrats de charge de cours ou d'enseignement visent des années universitaires consécutives, mais ils ne doivent en aucun cas remonter à plus de six (6) années universitaires précédentes.

- 4.15.8 Le statut prioritaire ne s'applique pas quand un Membre chargé de cours a retiré son nom de la liste en présentant une demande écrite au doyen ou au bibliothécaire en chef, ou a refusé une offre de nomination pour une troisième (3^e) année universitaire consécutive.

- 4.15.9 Les Membres chargés de cours ayant un statut prioritaire et le plus d'années de service d'enseignement à l'Université Laurentienne ont le droit de premier refus. Les cours disponibles doivent leur être offerts avant le 1^{er} avril pour la session d'automne-hiver et avant le 1^{er} octobre pour le trimestre du printemps-été.

Nomination de Membres chargés de cours de l'unité de négociation

- 4.15.10 Le doyen ou le bibliothécaire en chef nomme les Membres chargés de cours au nom de l'Employeur, sur recommandation écrite de la majorité du Département ou de l'École

Collective Agreement 2014-17

Department/School concerned or by the majority of a committee consisting of no fewer than three (3) Members after scheduled minuted meeting(s). Where the Dean/University Librarian, on behalf of the Employer, decides not to follow the recommendation of the Department/School concerned, she/he will provide written reasons for her/his decision.

- 4.15.11 When courses cannot be made part of full-time Members' normal teaching loads or as overloads, these courses shall be offered by the Department/School in the form of sessional contracts.

Roster/Internal applicants

- 4.15.12 Sessional appointments not filled by Established Members shall be made from the roster subject to the provisions of Article 4.15.13. This will enable appointments to be made expeditiously and at the same time in a way that honours Sessional Members' Seniority.

- 4.15.13 The Department/School shall notify by e-mail all Sessional Members on their roster of the available courses in their Department/School in all sessions for the upcoming academic year. This shall be done by April 7 for the Fall/Winter session and by October 7 for the Spring/Summer session.

Sessional Members interested in teaching any of the available courses shall email a letter of application and current curriculum vitae to the Chair/Director of the Department/School by April 21 for the Fall/Winter session and by October 21 for the Spring/Summer session.

The Department/School recommendation shall be submitted to the Dean/University Librarian by May 5 for the Fall/Winter session and by November 4 for the Spring/Summer session.

If the Department/School cannot find any qualified Members on the roster for a particular contract, written reasons for the decision must be provided to the Dean/University Librarian.

Approval to advertise externally rests with the Dean/University Librarian and may not commence until the completion of the internal process.

Convention collective 2014-17

concernée ou de la majorité d'un comité constitué d'au moins trois (3) Membres qui a tenu une ou des réunions dont les débats sont consignés dans un procès-verbal. Si, au nom de l'Université, le doyen ou le bibliothécaire en chef décide de ne pas donner suite à la recommandation du Département ou de l'École concernée, il doit fournir par écrit les raisons de sa décision.

- 4.15.11 Quand des cours ne peuvent pas faire partie de la charge normale d'enseignement de Membres à temps plein, ou constituer une surcharge, le Département ou l'École doit offrir ces cours dans le cadre de contrats de chargé de cours.

Liste et candidats internes

- 4.15.12 Les postes de chargés de cours non comblés par les Membres à statut prioritaire doivent l'être par des personnes inscrites sur la liste, sous réserve des dispositions de l'Article 4.15.13. Les nominations peuvent ainsi être effectuées rapidement et honorer en même temps l'ancienneté des Membres chargés de cours.

- 4.15.13 Le Département/École doit communiquer par courrier électronique les cours disponibles dans toutes les sessions de l'année universitaire à venir à tous les membres chargés de cours inscrits sur la liste. Ce message doit être envoyé avant le 7 avril pour la session d'automne-hiver et avant le 7 octobre pour la session du printemps-été.

Les Membres chargés de cours intéressés à enseigner les cours disponibles doivent envoyer par courrier électronique une lettre de candidature et leur curriculum vitae à jour au Directeur du Département ou de l'École avant le 21 avril pour la session d'automne-hiver et avant le 21 octobre pour la session du printemps-été.

La recommandation du Département/École doit être soumise au Doyen/Bibliothécaire en chef avant le 5 mai pour les semestres d'automne/hiver et avant le 4 novembre pour la session du printemps/été.

Si le Département ou l'École ne peut pas trouver de Membres qualifiés sur la liste pour un contrat particulier, il doit en fournir les raisons par écrit au doyen ou au bibliothécaire en chef.

Il revient au doyen ou au bibliothécaire en chef d'approuver les annonces de poste à l'extérieur, et ce processus ne peut pas être lancé avant la fin du processus interne.

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17***External Applicants*

4.15.14 When a Sessional appointment cannot be filled through the roster, the unassigned course shall be posted on the Laurentian University website and may also be advertised externally by May 19 for the Fall/Winter Session and by November 18 for the Spring/Summer session.

A letter of application, curriculum vitae, and any relevant supporting documentation shall be submitted to the Department/School by June 2 for Fall/Winter session and December 1 for the Spring/Summer session.

The Department/School recommendation shall be submitted to the Dean/University Librarian by June 16 for Fall/Winter session and by December 15 for the Spring/Summer session.

4.15.15 In exceptional circumstances where appointments must be made shortly before, or even after, the commencement of instruction, and where time does not allow full compliance with the above procedures (e.g., in cases of illness of a Member originally scheduled to teach; opening of a new section of a course(s); unanticipated commencements of Leaves of Absence), the Employer shall respect the Seniority and Establishment of Members to the extent possible. The Employer shall inform the Union of each appointment made under this Article and the circumstances. Any individual so appointed shall provide a letter of application and current curriculum vitae.

Written Offer of Appointment of Sessional Members

4.15.16 The Parties agree that Offers of Appointment shall be sent by e-mail to Sessional Members by the following dates: June 30 for the Fall Term, September 30 for the Winter Term, and January 15 for the Spring/Summer Term.

Each Offer of Appointment shall specify the course number(s), the number of credits, terms and conditions of employment including salary, benefit, Establishment/Seniority, deemed hours and cancellation conditions if applicable.

4.15.17 A link to the current Collective Agreement shall be sent with every offer of employment. The Employer shall also issue at no charge, a

Candidats externes

4.15.14 Quand un poste de chargé de cours ne peut pas être pourvu au moyen de la liste, il doit être affiché sur le site Web de l'Université Laurentienne et peut être annoncé à l'extérieur avant le 19 mai pour la session d'automne-hiver et avant le 18 novembre pour la session du printemps-été.

La lettre de candidature, le curriculum vitae et toute documentation pertinente appuyant la candidature doivent être transmis au Département ou à l'École avant le 2 juin pour la session d'automne-hiver et avant le 1^{er} décembre pour la session du printemps-été.

La recommandation du Département ou de l'École doit être présentée au doyen ou au bibliothécaire en chef avant le 16 juin pour la session d'automne-hiver et avant le 15 décembre pour la session du printemps-été.

4.15.15 Dans des circonstances exceptionnelles, quand des nominations doivent être effectuées peu avant ou même après le début de l'enseignement, et si le temps ne permet pas de respecter pleinement le processus ci-dessus (p. ex., maladie d'un Membre prévu à l'origine pour enseigner; ouverture d'une nouvelle section de cours; début imprévu d'un congé), l'Employeur doit respecter dans la mesure du possible l'ancienneté et le statut prioritaire des Membres. L'Employeur doit communiquer au Syndicat chaque nomination effectuée en vertu de cette disposition ainsi que les circonstances. Toute personne nommée de la sorte doit fournir une lettre de candidature et son curriculum vitae à jour.

Offre écrite de nomination de Membres chargés de cours

4.15.16 Les parties conviennent que les offres de nomination sont envoyées par courrier électronique aux Membres chargés de cours d'ici les dates suivantes : le 30 juin pour la session d'automne, le 30 septembre pour la session d'hiver et le 15 janvier pour la session du printemps-été.

Chaque offre de nomination doit préciser le code du ou des cours, le nombre de crédits, les conditions d'emploi, y compris le salaire, les avantages sociaux, le statut prioritaire ou l'ancienneté, les heures présumées et, au besoin, les conditions d'annulation.

4.15.17 Un lien avec la Convention collective en vigueur doit accompagner chaque offre d'emploi. L'Employeur doit également

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17**

	hard copy to individual Members upon request by the Member.		remettre gratuitement la version imprimée de la Convention collective sur demande à chaque Membre.
4.15.18	A copy of each accepted Offer of Appointment shall be sent to the Union forthwith.	4.15.18	Une copie de chaque offre de nomination acceptée doit être envoyée immédiatement au Syndicat.
<i>Grievance of Appointment Decision of Sessional Members</i>		<i>Grief concernant la décision de nomination des Membres chargés de cours</i>	
4.15.19	All applicants from the roster shall be notified of the appointment decision. In the event that an unsuccessful applicant for a sessional teaching position believes that someone else was appointed to the position in violation of the provisions of this Collective Agreement, she/he may request within one (1) month of the notification, a review of the appointment with the view of establishing whether the Employer acted in accordance with the provisions of this Collective Agreement when not appointing the unsuccessful applicant.	4.15.19	La décision de nomination doit être transmise à tous les candidats inscrits sur la liste. Dans le cas où un candidat non retenu pour un poste de chargé de cours pense qu'une autre personne a été nommée contrairement aux dispositions de la Convention collective, il a un (1) mois suivant l'avis pour demander un réexamen de la nomination en vue d'établir si l'Employeur a agi conformément aux dispositions de la Convention collective quand il ne l'a pas nommé.
4.15.20	Such a request for review shall be directed to the Dean/University Librarian and/or the Union and shall involve initially an informal stage in which the Dean/University Librarian and a Grievance Officer appointed by the Union have an opportunity to review the available information. If agreement cannot be reached at the informal stage, the matter shall be dealt with according to the grievance procedures set out in Article 11.10 – Grievance Procedure.	4.15.20	Cette demande de réexamen doit être transmise au doyen ou au bibliothécaire en chef et au Syndicat et le processus doit commencer par une étape officieuse dans laquelle le doyen ou le bibliothécaire en chef et un délégué chargé des griefs nommé par le Syndicat ont l'occasion de revoir les renseignements disponibles. S'il est impossible d'arriver à une entente lors de cette étape officieuse, la question doit être traitée conformément au processus de grief établi dans l'Article 11.10 – Procédure de grief.

ARTICLE 4.25 – WORKLOAD PROVISIONS FOR SESSIONAL MEMBERS

- 4.25.1 (a) If, once a contract has been executed, the workload of a Sessional Lecturer(on campus and off-campus) must be altered, the agreement of the Member must be obtained.
- (b) Once a contract has been executed with a Sessional Lecturer (on campus and off-campus), such a contract shall not be cancelled in order to have the duties performed by a Faculty Member with a full-time appointment.
- (c) Cancellation prior to its commencement of a course for which a contract with a Sessional Lecturer (on campus and off-campus) has been executed can occur only in accordance with cancellation Article provisions contained in the contract.

ARTICLE 4.25 – CHARGE DE TRAVAIL DES MEMBRES CHARGÉS DE COURS

- 4.25.1 (a) Au cas où la charge de travail d'un Chargé de cours (sur le campus et hors campus) doit être modifiée alors que son contrat a été dûment signé, ceci ne peut être fait sans son accord.
- (b) Lorsqu'un contrat a été signé avec un Chargé de cours (sur le campus et hors campus), ce contrat ne peut pas être annulé en vue de confier les tâches qu'il vise à un Membre à temps plein.
- (c) Au cas où il faut annuler avant qu'il ne commence un cours pour lequel un contrat avec un Chargé de cours (sur le campus et hors campus) a été signé, il faut respecter les dispositions contenues à cet effet dans le contrat.

Collective Agreement 2014-17

- (d) Cancellation Articles shall be used only where there is good reason to believe that enrolment levels may be vulnerable. In the event of a cancellation the Employer shall:
- (i) Attempt to find work of equivalent value for which the Sessional Member is qualified; and failing this
 - (ii) Shall pay a cancellation fee of fifteen percent (15%) of the agreed salary as outlined in the Letter of Appointment for courses taught during the Fall and Winter Terms; or
 - (iii) Shall pay a fixed amount of two hundred and fifty dollars (\$250) per three (3) credit course, to be stated in the Letter of Appointment, for courses taught during the Spring Session.
 - (iv) Individuals who conduct instruction through distance education delivery modes shall be paid one hundred (\$100) dollars.

Sessional Members shall accrue Sessional Seniority for all cancelled courses once they have achieved establishment. Cancelled courses shall not count toward establishment.

- 4.25.2 The contracts issued to Sessional Librarians shall identify in reasonable detail the hours during which the work is to be performed. These hours cannot be changed without the consent of the Member. The librarian pay equivalent shall be deemed to be (____) hours per course credit of pay (the figure used here to be agreed by the Parties prior to any use of this provision).

- 4.25.3 The workload of a Sessional Lecturer (on and off campus) shall normally not exceed twelve (12) credits per Fall/Winter session (September to April) and nine (9) credits per Spring session (May to August). Courses delivered through distance education modes do not count in these totals. There is no

Convention collective 2014-17

- (d) Les dispositions d'annulation d'un cours ne sont appliquées que si le nombre d'inscriptions est insuffisant. Au cas où le cours doit être annulé, l'Employeur est tenu :
- (i) d'essayer de procurer à l'enseignant en question un poste équivalent et pour lequel il a la compétence voulue; sinon
 - (ii) pour les cours enseignés pendant la session d'automne et la session d'hiver, de payer des frais d'annulation équivalant à quinze pour cent (15 %) du salaire convenu, comme il est indiqué dans la lettre de nomination, ou
 - (iii) pour les cours enseignés pendant la session de printemps, un montant fixe de deux cent cinquante dollars (250 \$) par cours de trois (3) crédits, comme il est établi dans la lettre de nomination.
 - (iv) dans le cas des personnes qui dispensent l'enseignement par des modes de formation à distance, de payer un montant de cent (100\$).dollars

Les cours annulés comptent en vue de l'ancienneté des Membres chargés de cours une fois que ceux-ci ont obtenu le statut prioritaire. Les cours annulés ne comptent pas lorsqu'il s'agit d'obtenir le statut prioritaire.

- 4.25.2 Les contrats signés avec les bibliothécaires à temps partiel doivent préciser les heures de travail dans des limites raisonnables. Celles-ci ne peuvent être modifiées sans l'accord de l'employé. L'équivalence de salaire des bibliothécaires est estimée à (____) heures correspondant à un crédit payé quand il s'agit d'enseignement (les Parties doivent convenir du montant en question ici avant de faire appel à cette disposition).

- 4.25.3 La charge de travail d'un Chargé de cours (sur le campus ou hors campus) ne doit normalement pas dépasser douze (12) crédits pendant la session d'automne/hiver (septembre à avril) ou neuf (9) crédits pendant la session de printemps (mai à août). Les cours donnés par des modes de formation à

Collective Agreement 2014-17

maximum course load or enrolment limit for individuals who conduct instruction through distance education delivery modes.

ARTICLE 4.30 – TEACHING RIGHTS AND RESPONSIBILITIES FOR SESSIONAL MEMBERS

- 4.30.1 Sessional Members shall be covered by the general provisions regarding teaching and professional librarianship in Articles 5.15.5 to 5.15.18 of Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics except for specific Articles within this section that clearly apply only to full-time faculty.
- 4.30.2 The Chair/Director of the Department/School shall structure the procedures required by this responsibility in a reasonable manner.
- 4.30.3 The Chair/Director of the Department/School shall make procedures regarding Sessional Members a matter of record.
- 4.30.4 In all cases where a personnel action affecting Sessional Members is required, the action shall be an action of the full Department/School, even where general supervision is delegated to the Chair/Director, to a coordinator, or to a committee.
- 4.30.5 Sessional Members shall have the right to attend Departmental/School meetings. In terms of voting rights, Sessional Members shall have the right of up to two (2) voting representatives as elected annually by the Sessional Members teaching in the respective Department/School. The number of sessional voting representatives shall be determined by the number of full-time Members in the Department/School as follows:

One (1) to Nine (9):

One (1) Sessional voting representative

Ten (10) and over:

Two (2) Sessional voting representatives

- 4.30.6 The Dean/University Librarian shall make copies of course evaluations of Sessional Members available to the Members of the

Convention collective 2014-17

distance ne sont pas compris dans ces totaux. Il n'y a pas de charge de cours maximale ni de limite d'inscriptions dans le cas des personnes qui dispensent l'enseignement par des modes de formation à distance.

ARTICLE 4.30 – DROITS ET RESPONSABILITÉS DES MEMBRES CHARGÉS DE COURS

- 4.30.1 Les Membres chargés de cours sont couverts par les dispositions dans les Articles 5.15.5 à 5.15.18 de l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels se rapportant aux Membres du personnel enseignant et aux bibliothécaires professionnels, sauf quand il s'agit de dispositions précises qui s'appliquent seulement aux Membres du personnel enseignant à temps plein.

4.30.2 Le Directeur du Département/de l'École applique raisonnablement les procédures nécessaires reliées à cette responsabilité.

4.30.3 Le Directeur du Département/de l'École est tenu de mettre par écrit les procédures se rapportant aux Membres chargés de cours.

4.30.4 Lorsqu'il s'agit de prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'un Membre chargé de cours, ces mesures sont prises par le Département/de l'École dans sa totalité, même si la supervision en est déléguée au Directeur, à un coordonnateur ou à un comité.

4.30.5 Les Membres chargés de cours ont le droit de participer aux réunions du Département/de l'École. Quant à leur droit de vote, les Membres chargés de cours ont droit à un maximum de deux (2) représentants ayant droit de vote qui sont élus annuellement par les Membres chargés de cours qui enseignent dans le Département/l'École. Le nombre de représentants ayant droit de vote qu'ont les Membres chargés de cours est établi en fonction du nombre de Membres employés à temps plein dans le Département/l'École, comme suit :

One (1) to Nine (9):

One (1) Sessional voting representative

Un (1) à neuf (9) :

Un (1) représentant des Membres chargés de cours ayant droit de vote

Ten (10) and over:

Two (2) Sessional voting representatives

Dix (10) ou plus de dix (10) :

Deux (2) représentants des Membres chargés de cours ayant droit de vote

- 4.30.6 Le Doyen/Bibliothécaire en chef met des exemplaires des évaluations de cours des Membres chargés de cours à la disposition

Collective Agreement 2014-17

Department/School responsible for the appointment or renewal of Sessional Members. Student course evaluations shall not be the sole means of determining the quality of the Sessional Member's teaching performance. The Sessional Member's entire teaching dossier shall be considered.

ARTICLE 4.35 – ANNUAL REPORT FOR SESSIONAL MEMBERS

- 4.35.1 Sessional Members shall submit brief annual reports in electronic and paper format to their Departments/Schools. These reports shall include a current curriculum vitae as well as a current teaching dossier as defined in Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance. At their discretion, Sessional Members may also include material related to their scholarly or creativity activity, professional development, university governance, outside professional activities, and service to the community.
- 4.35.2 Departments/Schools shall make copies of these reports available to the Dean/University Librarian on request.

ARTICLE 4.40 – WITHDRAWAL OF SENIORITY FOR SESSIONAL MEMBERS

- 4.40.1 The rights established by the provisions for seniority as described above may be altered or revoked in the event that the teaching performance of a Sessional Member is found to be unsatisfactory. Action that may affect the seniority rights of a Sessional Member may be initiated at the request of the Chair/Director of the Department/School or the Dean/University Librarian and will normally occur only after an informal investigation establishes reasonable grounds for a formal procedure. There is an expectation that the Sessional Member will be made aware during the informal stage of an investigation of the concerns regarding her/his teaching performance and will be given an opportunity to give reasons why a formal procedure should not be initiated. The Member will be advised of her/his right to Union representation.
- 4.40.2 If, after an informal investigation, the Chair/Director of the Department/School and the Dean/University Librarian are of the view

Convention collective 2014-17

des Membres du Département/de l'École qui ont la responsabilité de nommer ou de renouveler la nomination des Membres chargés de cours. Les évaluations de cours par les étudiants ne sont pas la seule façon de déterminer la qualité des services rendus en enseignement par le Membre chargé de cours. L'ensemble du dossier d'enseignement du Membre chargé de cours est pris en considération.

ARTICLE 4.35 – COMPTE RENDU ANNUEL DES MEMBRES CHARGÉS DE COURS

- 4.35.1 Les Membres chargés de cours sont tenus de soumettre un compte rendu annuel (copie papier et format électronique) concis à leur Département/École respectif. Ces rapports comprennent un curriculum vitae à jour de même qu'un dossier d'enseignement à jour tel que défini à l'Article 5.50 – Évaluation des services rendus. S'ils le désirent, les Membres chargés de cours peuvent aussi inclure de la documentation ayant trait à leur travaux d'érudition ou de création, à leur développement professionnel, à leur participation à la gouvernance de l'Université, à leurs activités professionnelles à l'extérieur de l'Université et à leur service à la communauté.
- 4.35.2 Les Départements/Écoles fournissent des exemplaires de ces rapports au Doyen/Bibliothécaire en chef sur demande.

ARTICLE 4.40 – PERTE DE DROITS D'ANCIENNETÉ POUR LES MEMBRES CHARGÉS DE COURS

- 4.40.1 Les droits d'ancienneté établis selon les dispositions décrites ci-dessus peuvent être modifiés ou annulés lorsque le rendement d'un Membre employé à temps partiel n'est pas satisfaisant. À la demande du Directeur du Département/de l'École ou du Doyen/Bibliothécaire en chef, des mesures sont envisagées, mais elles ne sont normalement mises en vigueur qu'après qu'une enquête préalable a établi le bien-fondé d'une procédure officielle. Lors de l'enquête préalable, le Membre est mis au courant des préoccupations causées par son rendement et on lui offre l'occasion de présenter ses arguments réfutant la tenue d'une procédure officielle. On lui signale également qu'il a le droit d'être représenté par son Syndicat.

- 4.40.2 Si à la suite de l'enquête préalable le Directeur du Département/de l'École et le Doyen/Bibliothécaire en chef conviennent que

Collective Agreement 2014-17

that a formal procedure is warranted, an investigation shall be conducted by the Departmental/School or a specially formed committee that reports back to the Council. The Union shall be advised that this procedure will be invoked. Department/Schools shall have reasonable flexibility in the constitution of such a committee. In all cases the investigating body must have at least four (4) Members who shall attend all meetings convened. Membership shall include the Chair/Director of the Department/School, at least one (1) other full-time Member of the Department/School, at least one (1) Sessional Member from the Department/School (if there is one willing to serve), and a nominee of the Sessional Member under investigation (such nominee must be a full-time or Sessional Member teaching in the Department/School during the current academic year).

4.40.3 The Member under investigation shall have the right to a full and reasonable statement of the Department's/School's reasons for initiating the investigation. The Member shall have the right to examine all evidence under consideration at least ten (10) working days before any final determination is made and make counter-representation on it in writing or in person or both. The Member shall have the right to be accompanied by a colleague.

4.40.4 The investigating committee shall present its findings to the Department/School Council stating the reasons for its conclusions in reasonable detail. The decision of the Council, which may differ from that of the Committee, shall be forwarded to the Dean/University Librarian for action.

4.40.5 The Council's determination may request that the Member be cautioned or that the Employer's seniority obligation to the Sessional Member be revoked or that the Member be placed on probation for the duration of one (1) course and that a further determination be made at the conclusion of that course.

4.40.6 The Dean/University Librarian may accept the recommendation, reject it, or refer it back to the Department/School for further consideration.

4.40.7 If the Dean/University Librarian decides on revocation of seniority rights, she/he shall

Convention collective 2014-17

la procédure officielle est justifiée, une enquête est menée par le Département/de l'École, ou par un comité spécial relevant du conseil. Le Syndicat doit être avisé que l'on a recours à cette procédure. Les Départements/Ecoles doivent jouir d'une latitude raisonnable lorsqu'elles constituent le comité chargé de l'enquête. Dans tous les cas, le comité est composé d'au moins quatre (4) Membres qui sont tenus d'assister à toutes les réunions convoquées. Parmi les Membres du comité, il doit y avoir le Directeur du Département/de l'École, au moins un (1) autre Membre du Département/l'École enseignant à temps plein, au moins un (1) Membre chargé de cours du Département/de l'École (s'il y en a un qui soit prêt à siéger au comité), et un (1) représentant désigné par le Membre chargé de cours qui fait l'objet de l'enquête (ce représentant doit être un Membre enseignant à temps plein ou à temps partiel dans le Département/l'École pendant l'année universitaire en cours).

4.40.3 Le Membre qui fait l'objet de l'enquête a le droit d'exiger du Département/de l'École une déclaration détaillée et raisonnable des motifs qui ont poussé à entreprendre l'enquête. Il a également le droit d'étudier toutes les preuves présentées contre lui, au moins dix (10) jours ouvrables avant qu'une décision finale ne soit prise, et de se défendre par écrit ou en personne ou de ces deux façons. Il a le droit de se faire accompagner par un collègue.

4.40.4 Le comité d'enquête présente ensuite ses résultats au conseil du Département/de l'École; il déclare les motifs de ses conclusions en incluant leur détail de manière raisonnable. Le conseil fait alors part de ses recommandations au Doyen/Bibliothécaire en chef pour que celui-ci prenne les mesures nécessaires. Les recommandations du conseil ne sont pas nécessairement les mêmes que celles du comité d'enquête.

4.40.5 Le conseil du Département/de l'École peut recommander que le Membre reçoive un avertissement, ou qu'il perde ses droits d'ancienneté, ou qu'il soit mis à l'essai jusqu'à la fin d'un (1) cours et que son cas soit réétudié à ce moment-là.

4.40.6 Le Doyen/Bibliothécaire en chef peut accepter la recommandation, la rejeter ou la faire réexaminer par le Département/l'École.

4.40.7 Si le Doyen/Bibliothécaire en chef décide d'annuler les droits d'ancienneté du Membre, il

Collective Agreement 2014-17

advise the Member and the Union in writing, stating reasons. The Member shall have the right to request an appeal within ten (10) working days of the receipt of that communication. The appeal shall be heard by a special FPC/FFPC, which shall consist of the regular FPC/FFPC, augmented by one (1) Sessional Member nominated by the Union who will not vote. The Sessional Member shall have the right to be heard, to be accompanied by a colleague, to examine any evidence with at least ten (10) days' notice and to present counter-representation on it. The appeal body shall determine the case by simple majority. No further arbitration or appeal shall be open to the Member or the Employer.

- 4.40.8 Where an appeal is determined in favour of a Sessional Member, and where the course has been, or comes to be, scheduled for the following academic year, the Sessional Member, subject to seniority, shall be assigned to, and paid for such a course or courses. Any other Sessional Member assigned in anticipation of a determination against a Sessional Member against whom withdrawal of seniority is anticipated shall be entitled to compensation.
- 4.40.9 Withdrawal of Seniority actions must first be initiated (as per Article 4.40.1 above) by June 1 in order to be effective for the subsequent academic year.

ARTICLE 4.45 – PHYSICAL AND MENTAL ILLNESS FOR SESSIONAL MEMBERS

- 4.45.1 In the event of illness, a Sessional Lecturer on and off campus shall be granted leave with full pay up to two (2) weeks in each term. If requested, the Sessional Lecturer on and off campus shall provide a medical certificate to substantiate the claim. For longer illnesses no deduction of pay shall be made in cases where no substitute teaching costs accrue to the Employer. Individuals who conduct instruction through distance education delivery modes would endeavor to adjust the deadline dates for assignments and tests.

ARTICLE 4.50 – FAMILY RESPONSIBILITY FOR SESSIONAL MEMBERS

- 4.50.1 The Ontario *Employment Standards Act, 2000* provides specific rights and responsibilities with respect to leaves related to family

Convention collective 2014-17

doit en aviser celui-ci par écrit ainsi que le Syndicat, en donnant les raisons de sa décision. Le Membre a le droit de faire appel de cette décision dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent réception de l'avis. L'appel est présenté à un C.P.F. spécial composé des Membres habituels du C.P.F. plus un (1) Membre chargé de cours nommé par le Syndicat, sans droit de vote. Le Membre chargé de cours a le droit de se faire entendre, de se faire accompagner par un collègue, d'étudier toutes les preuves présentées contre lui dans un délai d'au moins dix (10) jours et de présenter ses arguments. Les Membres du comité d'appel procèdent alors au vote à majorité simple. Suite à cette décision le Membre et l'Employeur n'ont plus le droit de faire appel ou de soumettre la question à l'arbitrage.

- 4.40.8 Lorsque la décision du comité est prise en faveur du Membre chargé de cours, le cours qu'il enseigne, s'il est prévu pour l'année universitaire suivante, lui est attribué, sous réserve des droits d'ancienneté, et il touche la rémunération prévue. Tout autre Membre chargé de cours qui aurait déjà été nommé en remplacement d'un Membre menacé de perte d'ancienneté a le droit de recevoir une compensation.
- 4.40.9 Les mesures visant à annuler les droits d'ancienneté doivent être prises avant le 1er juin pour pouvoir être mises en vigueur l'année universitaire suivante (voir la Article 4.40.1 ci-dessus).

ARTICLE 4.45 – MALADIE PHYSIQUE ET MENTALE POUR LES MEMBRES CHARGÉS DE COURS

- 4.45.1 Les Chargés de cours sur le campus et hors campus ont le droit de recevoir jusqu'à deux (2) semaines de congé de maladie payé au cours de chaque semestre. Les Chargés de cours sur le campus et hors campus doivent sur demande fournir un certificat médical pour justifier son absence. En cas de maladie prolongée, il n'y a pas de déduction de salaire lorsque l'Employeur n'a pas à payer de frais de remplacement pour l'enseignement. Les personnes qui dispensent l'enseignement par des modes de formation à distance s'efforceront de rajuster les dates limites des travaux et des examens.

ARTICLE 4.50 – RESPONSABILITÉ FAMILIALE POUR LES MEMBRES CHARGÉS DE COURS

- 4.50.1 La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario décrit les droits et responsabilités en matière de congés liés aux responsabilités

Collective Agreement 2014-17

responsibilities. These provisions will apply to Sessional Members.

ARTICLE 4.55 – RATES OF PAY FOR SESSIONAL LECTURERS ON AND OFF CAMPUS

4.55.1 Sessional Lecturers shall be paid as follows for each three (3) credit course which commences after the date shown below; other courses will be pro-rated as per their credit weighting.

(a) Sessional Lecturers without Establishment

	Base pay	Four percent (4%) in lieu of vacation	Four percent (4%) in lieu of benefits	Total rate of pay
July 1, 2014	\$6,360	\$254	\$254	\$6,868
July 1, 2015	\$6,487	\$259	\$259	\$7,005
July 1, 2016	\$6,552	\$262	\$262	\$7,076
January 1, 2017	\$6,618	\$265	\$265	\$7,148

(b) Sessional Lecturers with Establishment and Retirees

	Base pay	Four percent (4%) in lieu of vacation	Four percent (4%) in lieu of benefits	Total rate of pay
July 1, 2014	\$6,678	\$267	\$267	\$7,212
July 1, 2015	\$6,812	\$272	\$272	\$7,356
July 1, 2016	\$6,880	\$275	\$275	\$7,430
January 1, 2017	\$6,949	\$278	\$278	\$7,505

Sessional Lecturers are also entitled to the assignment of teaching assistants and/or markers at a level consistent with assignment of such assistance to full-time Members.

4.55.2 When scheduled Continuing Education Courses may otherwise have to be cancelled, Members may, if they choose, agree to teach a course for an amount less than the overload stipend. This amount shall be equal to at least

Convention collective 2014-17

familiales. Les dispositions de cette loi s'appliquent aux Membres chargés de cours.

ARTICLE 4.55 – TAUX DE RÉMUNÉRATION POUR LES CHARGÉS DE COURS SUR LE CAMPUS ET HORS CAMPUS

4.55.1 Les Chargés de cours sont rémunérés au taux ci-dessous pour chaque cours de trois (3) crédits qui commence après la date indiquée; les autres cours sont rémunérés d'après le nombre de crédits auxquels ils donnent droit.

(a) Chargés de cours sans statut prioritaire

	Traitemen tde base	Quatre pour cent (4%) tenant lieu de vacances	Quatre pour cent (4%) tenant lieu d'avantages sociaux	Total du Traitemen t
1er juillet 2014	6 360 \$	254 \$	254 \$	6 868 \$
1er juillet 2015	6 487 \$	259 \$	259 \$	7 005 \$
1er juillet 2016	6 552 \$	262 \$	262 \$	7 076 \$
1er janvier 2017	6 618 \$	265 \$	265 \$	7 148 \$

(b) Chargés de cours ayant le statut prioritaire et Membres à la retraite

	Traitemen tde base	Quatre pour cent (4%) tenant lieu de vacances	Quatre pour cent (4%) tenant lieu d'avantages sociaux	Total du Traitemen t
1er juillet 2014	6 678 \$	267 \$	267 \$	7 212 \$
1er juillet 2015	6 812 \$	272 \$	272 \$	7 356 \$
1er juillet 2016	6 880 \$	275 \$	275 \$	7 430 \$
1er janvier 2017	6 949 \$	278 \$	278 \$	7 505 \$

Les Chargés de cours ont le même droit que les Membres à temps plein de bénéficier d'un auxiliaire à l'enseignement ou d'un adjoint chargé des corrections.

4.55.2 Si un cours d'éducation permanente risque d'être annulé, un Membre peut accepter de donner le cours pour un montant moindre que le traitement prévu pour un cours en surcharge. Ce montant doit au moins être

Collective Agreement 2014-17

the stipend for the course divided by twelve (12) and multiplied by the number of students enrolled in the course at the time the course starts. A copy of the agreement shall be sent to the Union at the same time as it is offered to the Member.

4.55.3 The Parties agree that Sessional Lecturers who have establishment for one (1) course, according to Article 4.15 – Appointment and Renewal for Sessional Members, shall be paid at the establishment rate for any other course they may teach. However, such pay does not confer establishment for that particular course.

4.55.4 The Parties agree that compensation for Sessional Lecturers teaching a "teachable" course in the School of Education or a "didactique" course at l'École des sciences de l'éducation shall be pro-rated for 2014-15 at six hundred and twenty-four dollars (\$624) per student; for 2015-16 at six hundred thirty six dollars (\$636); for July 1 2016 at six hundred forty two dollars (\$642); and for January 1, 2017 at six hundred forty eight dollars (\$648); up to the maximum of the rate of pay for a Sessional Member with establishment for such a course.

4.55.5 The Parties agree that the rates of pay for Sessional Lecturers teaching activity courses in the School of Human Kinetics shall be the following:

- (a) Sessional Lecturers teaching activity courses in the School of Human Kinetics without Establishment

Convention collective 2014-17

égal au traitement prévu pour le cours en surcharge divisé par douze (12) et multiplié par le nombre d'étudiants inscrits au cours au début du trimestre. Une copie du contrat doit être envoyée à l'APPUL au même moment que le contrat est offert au Membre.

4.55.3 Les parties conviennent que les Chargés de cours qui ont reçu le statut prioritaire pour un (1) cours, en vertu de l'article 4.15 – Nomination et renouvellement de contrat des Membres chargés de cours, seront rémunérés au taux pour les Chargés de cours avec statut prioritaire pour tout autre cours qu'ils donnent. Toutefois, ce traitement ne signifie pas que le statut prioritaire a été conféré pour les autres cours en question.

4.55.4 Les parties conviennent que la rémunération des Chargés de cours qui donnent un cours « didactique » à l'École des sciences de l'éducation ou un cours « teachable » à la School of Education est fixée proportionnellement pour 2014-15 à six cent vingt-quatre dollars (624 \$) par étudiant; pour 2015-16 à six cent trente-six dollars (636 \$); pour le 1^{er} juillet 2016 à six cent quarante-deux dollars (642 \$); et pour le 1^{er} janvier 2017 à six cent quarante-huit (648\$); jusqu'à concurrence de la rémunération maximale pour un Chargé de cours avec statut prioritaire pour ce type de cours.

4.55.5 Les parties conviennent que la rémunération des Chargés de cours qui donnent un cours d'activité à l'École des sciences de l'activité physique est la suivante :

- (a) Chargés de cours sans statut prioritaire qui enseignent à l'École des sciences de l'activité physique

	Base pay	Four percent (4%) in lieu of vacation	Four percent (4%) in lieu of benefits	Total rate of pay
July 1, 2014	\$3,572	\$143	\$143	\$3,858
July 1, 2015	\$3,643	\$146	\$146	\$3,935
July 1, 2016	\$3,679	\$147	\$147	\$3,973
January 1, 2017	\$3,716	\$149	\$149	\$4,014

	Traitement de base	Quatre pour cent (4%) tenant lieu de vacances	Quatre pour cent (4%) tenant lieu d'avantages sociaux	Total du Traitement
1 ^{er} juillet 2014	3572\$	143\$	143\$	3858\$
1 ^{er} juillet 2015	3643\$	146\$	146\$	3935\$
1 ^{er} juillet 2016	3679\$	147\$	147\$	3973\$
1 ^{er} janvier 2017	3716\$	149\$	149\$	4014\$

Collective Agreement 2014-17

- (b) Sessional Lecturers teaching activity courses in the School of Human Kinetics with Establishment

	Base pay	Four percent (4%) in lieu of vacation	Four percent (4%) in lieu of benefits	Total rate of pay
July 1, 2014	\$3,788	\$152	\$152	\$4,092
July 1, 2015	\$3,864	\$155	\$155	\$4,174
July 1, 2016	\$3,903	\$156	\$156	\$4,215
January 1, 2017	\$3,942	\$158	\$158	\$4,258

4.55.6 The Parties agree that the rates of pay for Sessional Lecturers teaching Applied Music courses shall be the following:

- (a) Sessional Lecturers teaching Applied Music courses without Establishment

	Hourly base rate	Four percent (4%) in lieu of vacation	Four percent (4%) in lieu of benefits	Total hourly rate of pay
July 1, 2014	\$62.53	\$2.50	\$2.50	\$67.53
July 1, 2015	\$63.78	\$2.55	\$2.55	\$68.88
July 1, 2016	\$64.42	\$2.58	\$2.58	\$69.58
January 1, 2017	\$65.06	\$2.60	\$2.60	\$70.26

- (b) Sessional Lecturers teaching Applied Music courses with Establishment

Convention collective 2014-17

- (b) Chargés de cours ayant le statut prioritaire qui enseignent à l'École d'activité physique

	Traitement de base	Quatre pour cent (4%) tenant lieu de vacances	Quatre pour cent (4%) tenant lieu d'avantages sociaux	Total du Traitement
1 ^{er} juillet 2014	3788\$	152\$	152\$	4092\$
1 ^{er} juillet 2015	3864\$	155\$	155\$	4174\$
1 ^{er} juillet 2016	3903\$	156\$	156\$	4215\$
1 ^{er} janvier 2017	3942\$	158\$	158\$	4258\$

4.55.6 Les parties conviennent que la rémunération des Chargés de cours qui donnent des cours d'interprétation musicale est la suivante :

- (a) Chargés de cours sans statut prioritaire qui donnent des cours d'interprétation musicale

	Traitement horaire de base	Quatre pour cent (4%) tenant lieu de vacances	Quatre pour cent (4%) tenant lieu d'avantages sociaux	Total du traitement horaire
1 ^{er} juillet 2014	62,53\$	2,50\$	2,50\$	67,53\$
1 ^{er} juillet 2015	63,78\$	2,55\$	2,55\$	68,88\$
1 ^{er} juillet 2016	64,42\$	2,58\$	2,58\$	69,58\$
1 ^{er} Janvier 2017	65,06\$	2,60\$	2,60\$	70,26\$

- (b) Chargés de cours ayant le statut prioritaire qui donnent des cours d'interprétation musicale

	Hourly base rate	Four percent (4%) in lieu of vacation	Four percent (4%) in lieu of benefits	Total hourly rate of pay
July 1, 2014	\$65.93	\$2.64	\$2.64	\$71.21
July 1, 2015	\$67.25	\$2.69	\$2.69	\$72.63
July 1, 2016	\$67.92	\$2.72	\$2.72	\$73.36
January 1, 2017	\$68.60	\$2.74	\$2.74	\$74.08

	Traitement horaire de base	Quatre pour cent (4%) tenant lieu de vacances	Quatre pour cent (4%) tenant lieu d'avantages sociaux	Total du Traitement horaire
1 ^{er} juillet 2014	65,93\$	2,64\$	2,64\$	71,21\$
1 ^{er} juillet 2015	67,25\$	2,69\$	2,69\$	72,63\$
1 ^{er} juillet 2016	67,92\$	2,72\$	2,72\$	73,36\$
1 ^{er} Janvier 2017	68,60\$	2,74\$	2,74\$	74,08\$

Collective Agreement 2014-17

- (c) The above rates shall apply to Sessional Lecturers assigned the duties of sitting on music juries, supervising master classes, and directing ensembles.

Remuneration for Ensemble Directors:
For large ensembles of Laurentian University (Laurentian University Choir and Laurentian University Symphonic Wind Ensemble), the total pay will be calculated at three (3) hours per week for twenty-four (24) weeks based on the above hourly rates.

For all other ensembles, the total pay will be calculated at two (2) hours per week for twenty-four (24) weeks based on the above hourly rates.

ARTICLE 4.56 RATES OF PAY FOR INDIVIDUALS WHO CONDUCT INSTRUCTION THROUGH DISTANCE EDUCATION DELIVERY MODES

2014-15	Without establishment 6 credit course	With Establishment 6 credit course	Without establishment 3 credit course	With Establishment 3 credit course
Base Rate 1-5 students	\$1561		\$780	

2015-16	Without establishment 6 credit course	With Establishment 6 credit course	Without establishment 3 credit course	With Establishment 3 credit course
Base Rate 1-5 students	\$1592		\$796	

2016-17	Without establishment 6 credit course	With Establishment 6 credit course	Without establishment 3 credit course	With Establishment 3 credit course
Base Rate 1-5 students	\$1608		\$804	

January 1 2017	Without establishment 6 credit course	With Establishment 6 credit course	Without establishment 3 credit course	With Establishment 3 credit course
Base Rate 1-5 students	\$1624		\$812	

Convention collective 2014-17

- (c) Les taux de traitement ci-dessus s'appliquent aux Chargés de cours qui sont nommés pour siéger à des jurys de musique, superviser des cours de maître et diriger des ensembles.

Rémunération des Directeurs d'ensembles
Pour les grands ensembles de l'Université Laurentienne (Chorale de l'Université Laurentienne et Ensemble symphonique d'instruments à vent de l'Université Laurentienne), la rémunération totale est de trois (3) heures par semaine pour vingt-quatre (24) semaines aux taux horaires indiqués ci-dessus.

Pour tous les autres ensembles, la rémunération totale est de deux (2) heures par semaine pour vingt-quatre (24) semaines aux taux horaires ci-dessus.

ARTICLE 4.56 TAUX DE RÉMUNÉRATION POUR LES PERSONNES QUI DISPENSENT L'ENSEIGNEMENT PAR DES MODES DE FORMATION À DISTANCE

2014-15	Sans statut prioritaire Cours de 6 crédits	Avec statut prioritaire Cours de 6 crédits	Sans statut prioritaire Cours de 3 crédits	Avec statut prioritaire Cours de 3 crédits
Traitemet de base 1-5 étudiants		1561\$		780\$

2015-16	Sans statut prioritaire Cours de 6 crédits	Avec statut prioritaire Cours de 6 crédits	Sans statut prioritaire Cours de 3 crédits	Avec statut prioritaire Cours de 3 crédits
Traitemet de base 1-5 étudiants		1592\$		796\$

2016-17	Sans statut prioritaire Cours de 6 crédits	Avec statut prioritaire Cours de 6 crédits	Sans statut prioritaire Cours de 3 crédits	Avec statut prioritaire Cours de 3 crédits
Traitemet de base 1-5 étudiants		1608\$		804\$

1 ^{er} janvier 2017	Sans statut prioritaire Cours de 6 crédits	Avec statut prioritaire Cours de 6 crédits	Sans statut prioritaire Cours de 3 crédits	Avec statut prioritaire Cours de 3 crédits
Traitemet de base 1-5 étudiants		1624\$		812\$

Collective Agreement 2014-17

	For each additional student >5			
	6 credit without establishment	6 credit with establishment	3 credit without establishment	3 credit with establishment
July 1, 2014	\$248	\$254	\$124	\$127
July 1, 2015	\$254	\$260	\$127	\$130
July 1, 2016	\$256	\$262	\$128	\$131
January 1, 2017	\$260	\$264	\$130	\$132

Courses with other credit values will be compensated on a pro-rated basis.

If on the Ministry reporting date enrolment has declined, the compensation will be reduced to reflect that decline going forward, but there will be no retroactive reduction in compensation. When a Sessional Member develops a distance education course, the Member shall be paid at twice the overload stipend of the credit value of the course created as per Article 8.40.2.

ARTICLE 4.60 – PHYSICAL EDUCATION FACILITIES FOR SESSIONAL MEMBERS

- 4.60.1 Sessional Members and their spouse and dependants as defined for full-time Members are eligible for Physical Education Centre (Sudbury Campus) membership and locker for the academic year in which they are employed, subject to the payment of the annual service fee and locker rental fee as established by the Division of Physical Education.
- 4.60.2 Sessional Members teaching at the Barrie campus will be reimbursed by the University up to two hundred and fifty dollars (\$250) for an individual gym membership, or five hundred dollars (\$500) for a family gym membership, upon production of receipts.

ARTICLE 4.65 – EXEMPTION FROM TUITION FEES FOR SESSIONAL MEMBERS

- 4.65.1 Sessional Members shall be entitled to exemption from tuition fees for credit courses taken at Laurentian University. The exemption available shall equal the number of credits taught by the Sessional Member. The earned exemption can be carried for a

Convention collective 2014-17

	Pour chaque étudiant supplémentaire >5; par étudiant			
	Sans statut prioritaire Cours de 6 crédits	Avec statut prioritaire Cours de 6 crédits	Sans statut prioritaire Cours de 3 crédits	Avec statut prioritaire Cours de 3 crédits
July 1, 2014	\$248	\$254	\$124	\$127
July 1, 2015	\$254	\$260	\$127	\$130
July 1, 2016	\$256	\$262	\$128	\$131
January 1, 2017	\$260	\$264	\$130	\$132

Les autres cours sont rémunérés au prorata d'après le nombre de crédits auxquels ils donnent droit.

Si, à la date de la présentation des rapports au Ministère, le nombre d'inscriptions a baissé, la rémunération sera réduite pour tenir compte de cette baisse, mais elle ne fera pas l'objet d'une réduction rétroactive. Lorsqu'un Membre chargé de cours élaboré un cours de formation à distance, il reçoit une allocation de surcharge équivalant au double de la valeur en crédits du cours élaboré, conformément à l'Article 8.40.2.

ARTICLE 4.60 – ACCÈS AU CENTRE D'ÉDUCATION PHYSIQUE POUR LES MEMBRES CHARGÉS DE COURS

- 4.60.1 Les Membres chargés de cours, leur conjoint et leurs personnes à charge selon la définition qui s'applique aux Membres à temps plein sont admissibles comme Membres au Centre d'éducation physique (campus de Sudbury) et ont accès à un petit casier dans l'année universitaire où ils sont employés, à condition de payer les frais annuels de service et les frais de location d'un petit casier établis par le Service d'éducation physique.
- 4.60.2 Les Membres chargés de cours qui enseignent sur le campus de Barrie recevront de l'Université un remboursement jusqu'à deux cent cinquante dollars (250 \$) pour un abonnement individuel à un centre de conditionnement physique, ou jusqu'à cinq cents dollars (500 \$) pour un abonnement familial, sur présentation d'un reçu.

ARTICLE 4.65 – EXEMPTION DES FRAIS DE SCOLARITÉ POUR LES MEMBRES CHARGÉS DE COURS

- 4.65.1 Les Membres chargés de cours ont droit à une dispense des droits de scolarité pour les cours suivis à l'Université Laurentienne et donnant droit à des crédits. La dispense correspond au nombre de crédits des cours qu'ils donnent et peut s'accumuler sur une

maximum of five (5) years from the time the course was taught. Sessional Members may transfer to their spouse or dependents up to six (6) credits of the current year's exemption credits to be used within that academic year.

période de cinq (5) ans au maximum, en partant du moment où leur cours est donné. Les Membres chargés de cours peuvent transmettre à leur conjoint ou personnes à charge jusqu'à six (6) des crédits de dispense à utiliser pendant une année universitaire quelconque.

ARTICLE 4.70 – PROFESSIONAL DEVELOPMENT EXPENDITURES FOR SESSIONAL MEMBERS

4.70.1 In order to further the objectives of the University, the creation and dissemination of knowledge, the activities of each Sessional Member shall be supported by professional expenditures. Each Sessional Member shall receive effective July 1, 2014 to June 30, 2016 the amount of one hundred and twenty five dollars (\$125) and effective July 1, 2016 the amount of hundred and thirty five dollars (\$135) for professional development expenditures (in accordance with Article 6.45 – Professional Development Expenditures) for each three (3) credit course taught. Any unused portion of the maximum allowed for professional development expenditures can be carried forward for two (2) years.

ARTICLE 4.70 – DÉPENSES DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL POUR LES MEMBRES CHARGÉS DE COURS

4.70.1 Afin de poursuivre les objectifs de l'Université, soit la création et la diffusion du savoir, les activités de chaque Membre chargé de cours sont appuyées par une allocation pour dépenses professionnelles. En vertu de l'Article 6.45 – Dépenses de développement professionnel, chaque Membre chargé de cours reçoit une allocation d'un montant fixe pour chaque cours de trois (3) crédits qu'il donne. Du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2016, ce montant se chiffre à cent vingt-cinq dollars (125 \$) et, à compter du 1^{er} juillet 2016, ce montant se chiffrera à cent trente-cinq dollars (135 \$). Les portions non utilisées du maximum accordé aux dépenses de perfectionnement professionnel peuvent être reportées de deux (2) ans.

ACADEMIC CAREER**ARTICLE 5.10 – ACADEMIC QUALIFICATIONS GUIDELINES**

5.10.1 For the purpose of this Collective Agreement the following definitions shall apply:

- (a) "Doctoral degree" shall mean an earned Ph.D. or other degree formally recognised as equivalent to an earned Ph.D.
- (b) "Relevant experience" shall mean any combination of teaching and scholarly activity as defined in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics and/or equivalent professional experience.
- (c) "Professional designation" shall mean a diploma earned as a result of additional experience/training and qualifying examinations such as, but not limited to C.A., R.I.A., C.G.A., and C.R.E.D.I.F., or others agreed to by the Parties.
- (d) When considering librarians,

CARRIÈRE UNIVERSITAIRE**ARTICLE 5.10 – LIGNES DIRECTRICES TOUCHANT LES TITRES UNIVERSITAIRES**

5.10.1 Les définitions ci-dessous s'appliquent aux fins de la présente Convention collective :

- (a) « Doctorat » signifie un Ph.D. ou un autre grade officiellement reconnu comme l'équivalent d'un Ph.D. obtenu à la suite d'études.
- (b) « Expérience pertinente » signifie toute combinaison d'enseignement et de travaux d'érudition définis à l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels, et/ou d'expérience professionnelle équivalente.
- (c) « Titre professionnel » signifie un diplôme obtenu à la suite d'expérience ou d'études supplémentaires et de la réussite d'exams d'admissibilité tels que C.A., R.I.A., C.G.A. et C.R.E.D.I.F., ou d'autres exams acceptés par les Parties.
- (d) Dans le cas des bibliothécaires, les

Collective Agreement 2014-17

professional service or, where appropriate, library supervision shall be substituted for "teaching".

In interpreting these guidelines, the following shall apply:

- (a) Article 5.10 – Academic Qualifications Guidelines
- (b) Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics
- (c) Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance
- (d) For those persons appointed prior to July 1, 2002, Article 2.20 of the 1999-2002 Collective Agreement shall apply.

5.10.2 Academic Qualifications Guidelines for Appointment or Promotion of Members of the Teaching Faculty.

- (a) For the rank of Lecturer
 - (i) A Master's degree or equivalent degree; or
 - (ii) A Baccalaureate degree and an appropriate professional designation.
- (b) For the rank of Assistant Professor
 - (i) A Doctoral degree; or
 - (ii) A Master's degree or equivalent and satisfactory performance of the Member's responsibilities and duties over a five (5) year period as per Article 8.20 – Procedures For the Award/Denial of a Progress-Through-The-Ranks Increment and demonstrated evidence of scholarly activity as per Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics; or
 - (iii) In the Department of Law and Justice, eight (8) years of full-time university education (or the equivalent) during which time the Member must have obtained a LL.B. and an appropriate

Convention collective 2014-17

services professionnels ou, lorsqu'il y a lieu, la gestion d'une bibliothèque remplacent l'enseignement.

Les Articles énumérés ci-dessous s'appliquent dans l'interprétation des présentes lignes directrices.

- (a) Article 5.10 – Lignes directrices touchant les titres universitaires.
- (b) Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels.
- (c) Article 5.50 – Évaluation des services rendus.
- (d) Dans le cas des personnes nommées avant le 1er juillet 2002, l'Article 2.20 de la Convention collective 1999-2002 est en vigueur.

5.10.2 Lignes directrices touchant les titres universitaires pour la nomination ou la promotion des Membres du corps professoral.

- (a) Au rang de Chargé d'enseignement
 - (i) Maîtrise ou grade universitaire équivalent; ou
 - (ii) Baccalauréat et titre professionnel approprié
- (b) Au rang de Professeur adjoint
 - (i) Grade universitaire doctoral; ou
 - (ii) Maîtrise ou son équivalent et exécution satisfaisante des fonctions et tâches du Membre pendant une période de cinq (5) ans selon l'Article 8.20 – Mécanisme d'obtention ou de refus de l'augmentation progressive au même rang et preuve de travaux d'érudition selon l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels; ou
 - (iii) Dans le Département de droit et justice, huit (8) ans de formation universitaire à temps plein (ou l'équivalent) pendant lesquels le Membre devra avoir obtenu un

Collective Agreement 2014-17

Convention collective 2014-17

	Master's degree.	LL.B. et un grade universitaire de maîtrise approprié.
(c)	For the rank of Associate Professor	(c) Au rang de Professeur agrégé
(i)	A Doctoral degree; and	(i) Grade universitaire doctoral; et
(ii)	Teaching, the quality of which is satisfactory as determined solely by the method of teaching evaluation mandated by the Collective Agreement; and	(ii) Enseignement dont la qualité est considérée comme satisfaisante uniquement par la méthode d'évaluation de l'enseignement stipulée par la Convention collective; et
(iii)	Evidence of scholarly activity (as per Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics) that is of good quality; and	(iii) Preuves de travaux d'érudition (selon l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels) qui sont de bonne qualité; et
(iv)	At the time the promotion to Associate becomes effective, at least five (5) years of full-time teaching and/or research in a university or an institution of equivalent level or at least five (5) years of professional experience judged to be relevant for teaching at the university level.	(iv) Au moment de l'entrée en vigueur de la promotion au rang de Professeur agrégé, justifier au moins cinq (5) années d'enseignement ou de recherche à temps plein dans une université ou un établissement de niveau équivalent, ou au moins cinq (5) ans d'expérience professionnelle jugée pertinente à l'enseignement au niveau universitaire.
(v)	The requirement for scholarly activity as stipulated under (iii) may be replaced in exceptional cases by a consistently demonstrated quality of teaching and tutorial activity that clearly indicates outstanding qualities as a teacher as established by whatever is the generally accepted method of evaluation.	(v) L'exigence de travaux d'érudition, telle que stipulée sous (iii), peut être remplacée, dans des cas exceptionnels, par une qualité d'enseignement et des travaux dirigés dont la qualité a été établie comme nettement exceptionnelle selon la méthode d'évaluation généralement acceptée.
(d)	For the rank of Full Professor	(d) Au rang de Professeur titulaire
(i)	A Doctoral degree; and	(i) Grade universitaire doctoral; et
(ii)	Teaching, the quality of which is satisfactory as determined solely by the method of teaching evaluation mandated by the Collective Agreement; and	(ii) Enseignement dont la qualité est satisfaisante en se basant exclusivement sur la méthode d'évaluation de l'enseignement exigée dans la Convention collective; et
(iii)	Shown evidence of scholarly activity (per Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics)	(iii) Des preuves de travaux d'érudition (selon l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel

	<p>throughout the Member's career and after her/his promotion to Associate Professor that ranks as a recognised contribution to the scholarly field or professional activity concerned. This work must be judged by four (4) external referees, who shall normally be Full Professors in an academic institution, and at least two (2) of these referees may be nominated by the applicant; and</p> <p>(iv) Normally, at the time that the promotion to Full Professor becomes effective, at least ten (10) years of full-time teaching and/or research in a university or in an institution of equivalent level, or has accumulated at least ten (10) years of professional experience judged to be relevant for teaching at the University level;</p> <p>Alternative to the requirements for promotion to Full Professor:</p> <p>The requirement for scholarly activity stipulated under (iii) may be replaced in extraordinary circumstances by a requirement that the Member has consistently shown clearly outstanding qualities as a teacher and has scholarly activity of good quality.</p>	<p>enseignant et des bibliothécaires professionnels) au cours de la carrière entière du Membre et après sa promotion au rang de Professeur agrégé qui comptent comme une contribution reconnue au domaine de connaissance ou à l'activité professionnelle en cause. Ces travaux doivent être jugés par au moins quatre (4) arbitres de l'extérieur qui sont normalement des professeurs titulaires dans un établissement universitaire; le candidat peut désigner au moins deux (2) de ces arbitres s'il le désire; et</p> <p>(iv) Au moment de l'entrée en vigueur de la promotion au rang de Professeur titulaire, avoir normalement accumulé au moins dix (10) années d'enseignement ou de recherche à temps plein dans une université ou un établissement de niveau équivalent, ou avoir accumulé au moins dix (10) années d'expérience professionnelle jugée pertinente à l'enseignement au niveau universitaire.</p> <p>Alternatives aux exigences pour la promotion au rang de Professeur titulaire:</p> <p>L'exigence de travaux d'érudition, telle que stipulée sous (iii), peut être remplacée, dans des cas exceptionnels, par l'exigence que le Membre doit avoir démontré d'une façon soutenue des qualités exceptionnelles dans son enseignement et produit des travaux d'érudition de bonne qualité.</p>
5.10.3	<p>Academic Qualifications Guidelines for Appointment or Promotion of Professional Librarians and Archivists.</p> <p>(a) For the rank of General Librarian or General Archivist</p> <p>(i) A Master's degree, in Library or Archival Studies.</p> <p>(b) For the rank of Assistant Librarian or Assistant Archivist</p>	<p>Lignes directrices touchant les titres universitaires pour la nomination ou la promotion des bibliothécaires professionnels et des archivistes.</p> <p>(a) Au rang de Bibliothécaire général ou d'Archiviste général</p> <p>(i) Maîtrise en bibliothéconomie ou en archivistique</p> <p>(b) Au rang de Bibliothécaire adjoint ou d'Archiviste adjoint</p>

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17**

	(i) A Doctoral degree, it being understood that unless this Doctoral degree is in the field of Library Science or Archival Studies, it shall be accompanied by a Master's degree or equivalent qualifications in Library Science or Archival Studies; or	(i) Grade universitaire doctoral, étant entendu que s'il ne s'agit pas d'un grade universitaire doctoral dans le domaine de la bibliothéconomie ou de l'archivistique, le titulaire doit aussi posséder une maîtrise ou un titre équivalent en bibliothéconomie ou en archivistique; ou
	(ii) A Master's degree in Library Science or Archival Studies and professional service and library or archival supervisory skills relevant to academic librarianship or archival management, the quality of which is established as clearly satisfactory by whatever is the generally accepted method of evaluation over a period of four (4) years; and demonstrated evidence of scholarly activity as per Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics.	(ii) Maîtrise en bibliothéconomie ou en archivistique et service professionnel et capacités de gestion de bibliothèque ou d'archives se rapportant à la bibliothéconomie ou à la gestion d'archives universitaires, dont la qualité est établie comme nettement satisfaisante suivant la méthode d'évaluation généralement acceptée, au cours d'une période de quatre (4) ans; et preuves de travaux d'érudition selon l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels.
(c)	For the rank of Associate Librarian or Associate Archivist	(c) Au rang de Bibliothécaire agrégé ou d'Archiviste agrégé
	(i) An appropriate Doctoral degree, it being understood that unless this Doctoral degree is in the field of Library Science or Archival Studies, it shall be accompanied by a Master's degree or equivalent qualifications in Library Science or Archival Studies; or	(i) Grade universitaire doctoral approprié, étant entendu que s'il ne s'agit pas d'un grade universitaire doctoral dans le domaine de la bibliothéconomie ou de l'archivistique, le titulaire doit aussi posséder une maîtrise ou un titre équivalent en bibliothéconomie ou en archivistique; ou
	In exceptional cases, a Master's degree in Library Science or Archival Studies and professional service and library or archival supervisory skills relevant to academic librarianship or archival management, the quality of which is established as clearly satisfactory by whatever is the generally accepted method of evaluation over a period of four (4) years; and demonstrated evidence of scholarly activity as per Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics since last promotion; and	Dans des cas exceptionnels, maîtrise en bibliothéconomie ou en archivistique et service professionnel et capacités de gestion de bibliothèque ou d'archives se rapportant à la bibliothéconomie ou en archivistique universitaire, dont la qualité est établie comme nettement satisfaisante suivant la méthode d'évaluation généralement acceptée, au cours d'une période de quatre (4) ans; et preuves de travaux d'érudition en vertu de l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des

		bibliothécaires professionnels, depuis la dernière promotion; et
(ii)	At the time the promotion to Associate becomes effective, at least five (5) years of full-time professional service relevant to academic librarianship or archival management.	(ii) Au moment de l'entrée en vigueur de la promotion au rang de Bibliothécaire agrégé ou d'Archiviste agrégé, au moins cinq (5) ans de service professionnel à temps plein se rapportant à la bibliothéconomie ou à la gestion d'archives universitaires.
(d)	For the rank of Full Librarian or Full Archivist	(d) Au rang de Bibliothécaire titulaire ou d'Archiviste titulaire
(i)	An appropriate Doctoral degree, it being understood that unless this Doctoral degree is in the field of Library Science or Archival Studies, it shall be accompanied by a Master's degree or equivalent qualifications in Library Science or Archival Studies; or	(i) Grade universitaire doctoral approprié, étant entendu que, s'il ne s'agit pas d'un grade universitaire doctoral dans le domaine de la bibliothéconomie ou de l'archivistique, le titulaire doit aussi posséder une maîtrise ou un titre équivalent en bibliothéconomie ou en archivistique; ou
	In exceptional cases, a Master's degree in Library Science or Archival Studies and professional service and library or archival supervisory skills relevant to academic librarianship or archival management, the quality of which is established as clearly satisfactory by whatever is the generally accepted method of evaluation over a period of four (4) years; and demonstrated evidence of scholarly activity as per Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics since last promotion; and	Dans des cas exceptionnels, une maîtrise en bibliothéconomie ou en archivistique, et des services professionnels et des compétences pertinentes de supervision en matière de bibliothèque universitaire ou de gestion d'archives, et dont la qualité est reconnue sur une période de quatre (4) ans comme étant entièrement satisfaisante, par toute méthode d'évaluation généralement acceptée, ainsi que la preuve évidente de recherche et d'érudition depuis la dernière promotion, en vertu de l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels; et
(ii)	Have demonstrated outstanding professional performance and, in addition, have shown evidence of on-going scholarly activity of good quality (as per Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics) throughout the Member's career and after her/his promotion to Associate Librarian or Associate	(ii) Avoir démontré un rendement exceptionnel dans l'exercice de la profession et, de plus, avoir fourni des preuves de travaux d'érudition continu de bonne qualité (selon l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels) tout au long de la carrière du

	<p>Archivist. This work must be judged by four (4) external referees, two (2) of whom may be nominated by the applicant; and</p> <p>(iii) Have normally accumulated, at the time the promotion to Full Librarian or Full Archivist becomes effective, at least ten (10) years of full-time professional service relevant to academic librarianship or archival management.</p>	<p>Membre et après sa promotion au rang de Bibliothécaire agrégé ou d'Archiviste agrégé. Ces travaux doivent être jugés par au moins quatre (4) arbitres de l'extérieur; le candidat peut désigner au moins deux (2) de ces arbitres s'il le désire; et</p> <p>(iii) Au moment de l'entrée en vigueur de la promotion au rang de Bibliothécaire titulaire ou d'Archiviste titulaire, avoir normalement accumulé au moins dix (10) années de service professionnel à temps plein se rapportant à la bibliothéconomie ou à la gestion d'archives universitaires.</p>
5.10.4	Bilingualism.	5.10.4 Bilinguisme
(a)	The Employer may, in consultation with the Departments/Schools:	(a) L'Employeur peut, en consultation avec les Départements/Écoles :
(i)	Stipulate in advertising for and in appointing Members, that a bilingual applicant is preferred or required;	(i) Stipuler, en sollicitant des candidatures et en nommant des Membres, qu'un candidat bilingue est préféré ou exigé;
(ii)	Require the appointment of applicants capable of working in either or both of the official languages in order to improve the balance between courses offered in English and courses offered in French within any Department/School or Faculty;	(ii) Exiger la nomination de candidats capables de travailler dans l'une ou l'autre ou les deux langues officielles, afin d'améliorer l'équilibre entre les cours offerts en anglais et les cours offerts en français dans un Département/une École ou un Faculté;
(iii)	Require the appointment of applicants capable of working in either or both of the official languages in the Library;	(iii) Exiger la nomination de candidats capables de travailler dans l'une ou l'autre ou les deux langues officielles à la Bibliothèque;
(iv)	Consider bilingualism as a desired qualification for those Members who are selected to take on specific responsibilities.	(iv) Considérer le bilinguisme comme une qualification souhaitable dans le cas des Membres qui sont choisis pour assumer des responsabilités précises.
(b)	Letters of appointment shall clearly indicate any bilingual requirements which are to be a condition of being granted tenure and any assistance that the Employer might agree to provide to the Members for them to meet these requirements.	(b) Les lettres de nomination doivent indiquer clairement toutes les exigences en matière de bilinguisme qui seront un critère d'octroi de la permanence et toute aide que l'Employeur pourrait accorder au Membre pour lui permettre de satisfaire à ces exigences.
(c)	A Member's performance in both	(c) Le rendement des Membres en

Collective Agreement 2014-17

Convention collective 2014-17

	French and English will be taken into consideration in such matters as promotion and tenure.	français et en anglais entrera en ligne de compte dans les questions telles que la promotion et la permanence.
5.10.5	A Member who has consistently demonstrated clearly outstanding performance in the areas of teaching/professional librarianship, research, and/or university governance and administrative duties may, in extraordinary circumstances, be promoted to the next rank without fulfilling the years of experience criterion as stipulated in paragraphs 5.10.2 (b), (c) and (d) and paragraphs 5.10.3 (b), (c) and (d) above. The burden of proof of outstanding performance rests with the applicant.	5.10.5 Un Membre qui a régulièrement démontré un rendement clairement exceptionnel dans les domaines de l'enseignement ou de la bibliothéconomie, de la recherche et/ou de la régie et l'administration de l'Université peut, dans des circonstances extraordinaires, être promu au rang suivant sans avoir satisfait au critère relatif aux années d'expérience stipulé aux Articles 5.10.2 (b), (c) et (d) et aux Articles 5.10.3 (b), (c) et (d) ci-dessus. Il incombe au candidat de fournir la preuve de son rendement exceptionnel.
ARTICLE 5.15 – RIGHTS, RESPONSIBILITIES AND DUTIES OF ACADEMICS		
5.15.1	The full-time Members of the Bargaining Unit have rights, duties and responsibilities which derive from their positions as teachers/professional librarians and scholars working within the University community, and which reflect the reasonable expectations of the Members, the University community and the contractual expectations of the Employer. In this Article, the term Members refers to full-time Members unless otherwise specified.	5.15.1 Les Membres à temps plein de l'unité de négociation ont des droits, obligations et responsabilités qui découlent de leur emploi d'enseignants/bibliothécaires professionnels et chercheurs au sein de la communauté universitaire, et qui reflètent les attentes raisonnables des Membres et de la communauté universitaire, ainsi que les attentes contractuelles de l'Employeur. Dans le présent Article, le terme « Membre » désigne les Membres à temps plein, sauf indication contraire.
5.15.2	Members have the right to engage in the following activities:	5.15.2 Les Membres ont le droit de s'adonner aux activités suivantes :
Priority One:		
A) <i>Teaching / Professional Librarianship / Archives Management</i>		
B) <i>Scholarly Activity</i>		
Priority Two:		
C) <i>University Governance and Administrative Duties</i>		
Priority Three:		
D) <i>Outside Professional Activities</i>		
E) <i>Service to the Community</i>		
Priority Four:		
F) <i>Other Paid Activity (consistent with Article 5.15.38)</i>		
5.15.3	Members have responsibilities relating to	5.15.3 Les Membres ont des responsabilités en ce
ARTICLE 5.15 – DROITS, OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS DU PERSONNEL ENSEIGNANT ET DES BIBLIOTHÉCAIRES PROFESSIONNELS		
5.15.1	Les Membres à temps plein de l'unité de négociation ont des droits, obligations et responsabilités qui découlent de leur emploi d'enseignants/bibliothécaires professionnels et chercheurs au sein de la communauté universitaire, et qui reflètent les attentes raisonnables des Membres et de la communauté universitaire, ainsi que les attentes contractuelles de l'Employeur. Dans le présent Article, le terme « Membre » désigne les Membres à temps plein, sauf indication contraire.	5.15.2 Les Membres ont le droit de s'adonner aux activités suivantes :
Priorité un:		
A) <i>Enseignement / Exercice de la profession de bibliothécaire / Gestion des archives</i>		
B) <i>Travaux d'érudition</i>		
Priorité deux:		
C) <i>Participation à la régie et à l'administration de l'Université</i>		
Priorité trois:		
D) <i>Activités professionnelles hors de l'Université</i>		
E) <i>Service à la collectivité</i>		
Priorité quatre:		
F) <i>Autres activités rémunérées (correspondant à l'Article 5.15.38)</i>		

Collective Agreement 2014-17

items A), B) and C) and are expected to participate actively in items A), B) and C), although not necessarily in all three (3) in any one (1) given year. A Member's responsibilities related to item A) shall consist of those teaching or library duties which are assigned by the Dean/University Librarian as per Article 5.40 – Academic Workload. A Member's responsibilities related to items B) and C) are inherent in a Member's status as an academic and thus flow naturally therefrom. Certain specific duties related to item B) and C) may also be assigned by the Dean/University Librarian on an *ad hoc* basis in order to ensure a good and proper functioning of the University. A Member's responsibilities relating to item D), E) and F) are undertaken voluntarily by the Member.

- 5.15.4 Some specific features of academic responsibilities are set out in the following sections:

Priority One:

A) Part One - Teaching

- 5.15.5 Members have an obligation to develop and maintain their scholarly competence and effectiveness as teachers within the area of their expertise. They shall inform their students regarding their methods of evaluation, which have been approved by the Department/School and the Dean, consistent with Senate policies. They shall also inform their students regarding their instructional methods and seek approval of the Department/School and of the Dean for substantial changes in instructional methods involving significant increases in costs or alterations in the established policy of the Department/School, e.g. conversion of a lecture course to a reading course.

- 5.15.6 While it is recognized that whenever possible there shall be adequate consultation with the Member and the Department/School as to the assignment of teaching duties, once such teaching duties have been assigned in a fair and equitable manner by the Dean, it is the responsibility of the Member to teach the assigned courses to students registered in them at the time and place designated by the Dean in a manner which reflects the area of the content of the course approved by the Department/School consistent with the University calendar. A Member shall not delegate her/his teaching duties to another person, the occasional guest lecturer

Convention collective 2014-17

qui concerne les activités A, B et C et on s'attend à ce qu'ils y participent activement, mais pas nécessairement à toutes les trois (3) au cours d'une (1) même année. Les responsabilités du Membre par rapport à l'activité A sont les tâches d'enseignement ou de bibliothéconomie que lui attribue le Doyen/Bibliothécaire en chef conformément à l'article 5.40 – Charge de travail universitaire. Les responsabilités du Membre par rapport aux activités B et C sont inhérentes à son statut d'universitaire et en découlent donc naturellement. Certaines fonctions précises reliées aux activités B et C peuvent également être attribuées par le Doyen/Bibliothécaire en chef à titre spécial dans le but d'assurer le bon fonctionnement de l'Université. Le Membre assume volontairement des responsabilités reliées aux activités D, E et F.

- 5.15.4 Quelques caractéristiques des responsabilités universitaires sont énumérées dans les paragraphes suivants.

Priorité un:

A) Première partie – Enseignement

- 5.15.5 Les Membres sont tenus de perfectionner et de maintenir leur compétence et leur efficacité de savants et d'enseignants dans leur domaine de spécialisation. Ils doivent informer leurs étudiants de la méthode d'évaluation qui sera appliquée, celle-ci ayant été approuvée par le Département/École et le doyen, conformément aux politiques du Sénat. Ils doivent également informer leurs étudiants de leur méthode pédagogique et ne peuvent pas, sans avoir obtenu l'approbation préalable du Département/École et du doyen, apporter des modifications importantes aux méthodes pédagogiques qui nécessiteraient une hausse significative dans les coûts ou un changement de la ligne d'action établie du Département/École (par exemple, transformer un cours magistral en un cours dirigé).

- 5.15.6 Malgré la nécessité de consulter autant que possible le Membre et le Département/École au sujet de l'attribution des cours, le Membre est tenu, une fois l'attribution effectuée de façon équitable par le doyen, de donner les cours dont il est chargé aux étudiants qui s'y sont inscrits, à l'heure et à l'endroit fixés par le doyen. L'enseignement doit refléter l'aire du domaine faisant l'objet du cours sanctionné par le Département/École conformément à la description de cours figurant à l'annuaire. Un Membre ne peut pas déléguer ses responsabilités d'enseignement à une autre personne, hormis un conférencier invité à l'occasion. L'attribution des cours à donner

Collective Agreement 2014-17

excepted. Assignment of teaching duties shall be consistent with Article 5.40 – Academic Workload. Teaching responsibilities include being available for reasonable consultation with students at their teaching locale subject to Article 5.40 – Academic Workload. Members have an obligation to be available to students for consultation during a regular teaching term for at least one (1) hour per week for a three-credit course. The office hours, or alternate contact hours, shall be included in the course syllabus. The Department/School will post the office hours.

5.15.7 A Member shall not be required to co-teach a course without the Member's consent.

5.15.8 Members shall comply with all properly established regulations of the University, which are not at variance with this Collective Agreement. Members shall accept responsibility for participation in the effective operation of the University, including responsibilities for academic counselling, accreditation, registration, and the supervision of examinations as appropriately assigned by the Department/School, the Dean or the Registrar's office consistent with Senate policy. During examinations, only the head invigilator shall be a faculty Member. The head invigilator shall be selected randomly from the LUFA full-time faculty membership and the names of those who serve shall be removed from the pool of potential head invigilators until all remaining Members have served. The names of those Members not scheduling any of their final examinations through the Registrar's Office will not be included in the pool for the examination period concerned.

5.15.9 It is the responsibility of Members to act ethically, fairly, and in a non-discriminatory manner in their dealings with students and their academic colleagues. It is also the responsibility of Members to foster a free exchange of ideas including a discussion of differing views, to avoid discrimination, to respect the principles of confidentiality in a manner consistent with the performance of their academic role, and to acknowledge their indebtedness to students and their academic colleagues in relation to their own teaching.

5.15.10 Each Member shall have freedom of discussion. However, in the exercise of this freedom in the classroom, reasonable restraint shall be used in introducing matters unrelated to her/his subject or discipline.

Convention collective 2014-17

doit se conformer aux dispositions de l'article 5.40 – Charge de travail universitaire. Selon cet Article, le Membre du corps professoral doit être disposé à rencontrer ses étudiants qui veulent le consulter sur le campus.

Pendant le trimestre normal, il doit être libre pour les consultations étudiantes au moins une (1) heure par semaine pour un cours de trois crédits et préciser les heures de bureau ou de communication dans le plan de cours. Le Département/École affichera aussi cet horaire.

Un Membre ne peut pas être tenu de partager sans son consentement l'enseignement d'un cours avec un autre Membre.

Les Membres respectent tous les règlements dûment établis par l'Université et qui ne contredisent pas la présente Convention collective. Ils doivent accepter de participer au fonctionnement de l'Université y compris les tâches d'orientation scolaire, d'agrément, d'inscription et de surveillance attribuées de façon appropriée par le Département/École, le doyen ou le secrétaire général, conformément à la pratique établie par le Sénat. Pendant les examens, seul le surveillant en chef est Membre du corps professoral. Le surveillant en chef est choisi au hasard parmi les Membres à temps plein de l'APPUL, puis le nom des personnes qui ont rempli ce rôle est enlevé de la liste jusqu'à ce que tous les Membres aient été sélectionnés. Les noms des Membres dont les examens ne sont pas organisés par le Bureau du secrétaire général ne sont pas inclus dans la liste pour la période d'examens en question.

Il incombe aux Membres d'assurer que tous les échanges tant avec leurs collègues que les Membres de la population étudiante soient éthiques, justes et sans discrimination. Les Membres doivent également favoriser le libre échange d'idées en permettant la discussion d'opinions divergentes, éviter toute discrimination, assurer la confidentialité sans préjudice de l'exécution de leur fonction au sein de l'Université, et reconnaître leur obligation envers les étudiants et les collègues en ce qui touche à leur enseignement.

Chaque Membre a la liberté des modes d'expression. Par contre, en jouissant de cette liberté en salle de classe, il doit s'exprimer avec retenue lorsqu'il présente des sujets n'ayant aucun rapport à la matière ou discipline.

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17**

- | | | | |
|---|---|--|--|
| 5.15.11 | Members shall be free to organise and to structure classroom and laboratory activities and to adopt reasonable means to maintain a learning environment, which is both productive and orderly. They shall have the right to rule on the use by students of electronic devices such as recording devices, calculating devices, and lap-top computers in the classroom, laboratory or learning situation. Notwithstanding Members right to rule, students designated by the Special Needs Office shall have access to electronic devices as determined by the Special Needs Office. Members shall be informed of any such authorizations and, if necessary, can consult with the Special Needs Office for possible alterations. | 5.15.11 | Les Membres sont libres d'organiser et de structurer les activités en classe et de laboratoire et de faire en sorte que le milieu d'apprentissage soit fructueux et discipliné. Ils décident si les étudiants ont le droit ou non d'utiliser des appareils électroniques tels que les magnétophones, les calculatrices et les portatifs en classe, au laboratoire ou dans toute situation d'enseignement. Nonobstant l'autorité décisionnelle des Membres, les étudiants désignés par le Bureau des besoins spéciaux ont accès aux appareils électroniques autorisés par ce dernier. Les Membres sont informés de cette adaptation et, au besoin, peuvent communiquer avec le Bureau des besoins spéciaux afin d'y apporter des modifications éventuelles. |
| 5.15.12 | Members shall not alter the schedule or cancel instruction time except with prior permission of the Dean in any but exceptional circumstances. Such permission shall not be unreasonably refused. Both Parties agree that every reasonable effort will be made to notify the students affected. Timetable changes of a permanent nature require the prior permission of the Dean. Absences are governed by Article 7.20 – Absence - General. | 5.15.12 | Sauf dans des conditions exceptionnelles, les Membres ne peuvent ni changer l'horaire ni annuler du temps d'enseignement sans avoir obtenu au préalable la permission du doyen. Une telle permission ne doit pas être refusée sans raison. Les deux parties s'engagent à faire leur possible pour en aviser les étudiants concernés. Le doyen doit autoriser au préalable les modifications à l'horaire qui seront permanentes. Les absences sont régies par l'article 7.20 – Absences - Généralités. |
| 5.15.13 | Members shall have fourteen (14) calendar days following the final exam to submit their final grades or fourteen (14) calendar days following the deadline for submission of the final item of work as indicated in the course syllabus. To the extent possible, the Registrar will schedule final exams for courses with large enrolments at the beginning of the exam period. | 5.15.13 | Dans les quatorze (14) jours civils suivant l'examen final ou suivant la date limite pour la remise du travail final, tel que précisé dans le plan de cours, les Membres doivent soumettre les notes finales. Dans la mesure du possible, le secrétaire général fixera l'examen final des cours avec de nombreux étudiants au début de la période d'examens. |
| 5.15.14 | The Member teaching a course is responsible for evaluating student course work (including such evaluation as has been assigned to teaching assistants) and for determining and assigning the grades received by the students in that course. A grade assigned by a Member shall not be altered except in compliance with Senate policy. | 5.15.14 | Le Membre qui donne un cours est responsable de l'évaluation des travaux des étudiants (y compris les évaluations assignées aux auxiliaires à l'enseignement) ainsi que du calcul et de l'attribution des notes obtenues par les étudiants du cours. La note attribuée par le Membre ne sera pas modifiée, sauf en conformité avec la politique du Sénat. |
| A) Part Two - Professional Librarianship / Archives Management | | A) Deuxième partie – Exercice de la profession de bibliothécaire / Gestion des archives | |
| 5.15.15 | Members have an obligation to develop and to maintain their scholarly competence and effectiveness as librarians within the area of their expertise. | 5.15.15 | Les Membres bibliothécaires sont tenus de développer et de maintenir compétence et efficacité dans leur spécialité. |
| 5.15.16 | While it is recognised that whenever possible there shall be adequate consultation between the Member and the University Librarian as to | 5.15.16 | Même si les deux parties reconnaissent qu'une consultation suffisante est essentielle dans la mesure du possible entre le Membre |

Collective Agreement 2014-17

the assignment of duties, once such duties have been assigned in a fair and equitable manner by the University Librarian, it is the responsibility of the Members to perform their duties at the time and place designated by the University Librarian. Assignment of professional library / archives management duties shall be consistent with Article 5.40 – Academic Workload.

- 5.15.17 It is the responsibility of Members to deal ethically, fairly, and in a non-discriminatory manner in their dealings with students and colleagues. It is also the responsibility of Members to foster a free exchange of ideas, to avoid discrimination, to respect the principles of confidentiality in a manner consistent with the performance of their academic role, and to acknowledge their indebtedness to their academic colleagues in relation to their own professional activities.

- 5.15.18 Members shall have the right and responsibility to adopt reasonable means to maintain an orderly and productive learning environment in the library / archives.

- 5.15.19 Members, if involved in scheduled work related activities, shall not alter or cancel such scheduled activities except with prior permission of the University Librarian in any but exceptional circumstances. Such permission shall not be unreasonably refused. Both Parties agree that every reasonable effort will be made to notify the person affected. Absences are governed by Article 7.20 – Absence - General.

B) Scholarly Activity

- 5.15.20 Members shall have the right and responsibility to devote a reasonable proportion of their time to scholarly activity.

- 5.15.21 It is understood that for the purposes of this Collective Agreement the term "scholarly activity" means:

- (a) Research directed towards a contribution to knowledge, and the dissemination of its results; and/or
- (b) Participation in those academic activities that contribute to the enhancement, creation and dissemination of knowledge; and/or
- (c) Creative and professional activities which contribute to one's discipline.

Convention collective 2014-17

et le bibliothécaire en chef au sujet de l'attribution de la charge de travail, le Membre est tenu, une fois l'attribution faite de manière juste et équitable par le bibliothécaire en chef, d'exécuter ses fonctions à l'heure et à l'endroit désignés par ce dernier. L'attribution de la charge de travail (bibliothèque et gestion des archives) doit être conforme à l'article 5.40 – Charge de travail universitaire.

- 5.15.17 Les Membres sont tenus d'agir de façon éthique et juste avec les étudiants et les collègues auxquels ils rendent un service professionnel. Les Membres doivent également favoriser le libre échange d'idées, éviter la discrimination, assurer la confidentialité sans préjudice de l'exécution de leur fonction universitaire, et reconnaître leur obligation envers les collègues universitaires en ce qui touche à leur activité professionnelle.

- 5.15.18 Les Membres ont le droit et la responsabilité de prendre les mesures nécessaires pour maintenir un milieu d'apprentissage fructueux et discipliné dans la bibliothèque et la section des archives.

- 5.15.19 S'ils doivent participer à des activités professionnelles prévues à l'horaire, les Membres ne peuvent ni les changer ni les annuler sans la permission du bibliothécaire en chef, sauf dans les cas exceptionnels. Cette permission ne doit pas être refusée sans raison. Les deux parties conviennent de faire un effort raisonnable pour en aviser les personnes concernées. Les absences sont régies par l'article 7.20 – Absences : Généralités.

B) Travaux d'érudition

- 5.15.20 Les Membres ont le droit et le devoir de consacrer une partie raisonnable de leur temps aux travaux d'érudition.

- 5.15.21 Il est entendu que, aux fins de la présente Convention collective, le « travail d'érudition » signifie :

- (a) la recherche en vue de contribuer au savoir et la diffusion de ses résultats;
- (b) la participation aux travaux intellectuels qui contribuent à l'élargissement, à la création et à la diffusion du savoir; ou
- (c) Les activités créatrices et professionnelles qui apportent une contribution à la discipline.

Collective Agreement 2014-17

5.15.22 Scholarly activity may involve, although not necessarily be limited to, activities of the type set out in the following list. It is understood that this list does not imply an order of priority. It is also understood that the following forms of scholarly activity are not necessarily to be given equal weight and application for each discipline when a Member is being evaluated for an annual increment, merit increment, tenure or promotion. In each case the Member must demonstrate that the activity is of good quality and is consistent with the contribution to knowledge described in Article 5.15.20 above.

- (a) The writing or editing and publication of books, textbooks, journals and of Articles, which may be externally reviewed.
- (b) The earning of additional appropriate academic and/or professional qualifications.
- (c) Research carried out on research contracts.
- (d) The writing of case studies.
- (e) The development of teaching/library materials, of an innovative sort which have a wider application than the Member's own teaching/library activities.
- (f) The compilation and publication of scholarly bibliographies, or literary work.
- (g) The translation and publication of scholarly or literary work.
- (h) Literary and artistic works, including recordings and public performances.
- (i) Demonstrated leadership in the area of professional education, including workshops.
- (j) Creative application of existing knowledge through such activities as consulting or workshops.
- (k) Research carried out using traditional/Indigenous knowledge and the practical applications or dissemination of

Convention collective 2014-17

5.15.22 Les travaux d'érudition peuvent comprendre des activités décrites dans la liste ci-dessous, sans en exclure d'autres. Il est entendu que cette liste ne suppose pas d'ordre de priorité. Il est également convenu que les travaux d'érudition énumérés n'ont pas forcément la même importance ni le même rôle dans chaque discipline lorsque le Membre est évalué en vue d'une augmentation annuelle, d'une augmentation au mérite, de la permanence ou d'une promotion. Dans chaque cas, le Membre doit faire preuve d'un travail de bonne qualité qui correspond à la contribution au savoir décrite à l'Article 5.15.20 ci-dessus.

- (a) La rédaction ou la direction et la publication de livres, manuels pédagogiques, revues spécialisées et Articles, qui pourraient être évaluées à l'externe.
- (b) L'obtention d'autres compétences universitaires ou professionnelles appropriées.
- (c) Les travaux de recherche sous contrat.
- (d) La rédaction d'études de cas.
- (e) L'élaboration d'aides didactiques ou de bibliothèque qui sont innovatrices et ont un champ d'application plus vaste que les activités didactiques ou de bibliothèque du Membre.
- (f) La compilation et la publication de bibliographies savantes ou d'œuvres littéraires.
- (g) La traduction et la publication de travaux d'érudition ou d'œuvres littéraires.
- (h) Les travaux littéraires et artistiques, y compris les enregistrements et les représentations publiques.
- (i) Un leadership manifeste dans le domaine de la formation professionnelle, y compris la présentation d'ateliers.
- (j) L'application innovatrice de connaissances existantes par l'intermédiaire d'activités d'expert-conseil ou d'ateliers.
- (k) Les recherches menées à l'aide de connaissances traditionnelles/autochtones ainsi que

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17**

- | | | |
|--|--|---|
| | <p>such research generally, or specifically through engagement with Indigenous communities.</p> <p>5.15.23 The Parties agree that scholarly activity does not normally include research directly related to the immediate and normal preparation for teaching activity.</p> <p>5.15.24 Where appropriate in their published work, the Members shall indicate affiliation with the University and acknowledge their indebtedness to students and their academic colleagues in relation to their own research.</p> <p>5.15.25 The Parties encourage all Members of the Bargaining Unit to deposit one (1) signed copy of their published monographs or reports in the University Library. The University agrees to pay for reasonable expenses incurred by a Member in making such material available to the Library. Members are also encouraged to submit their scholarly work to the University's online repository.</p> <p>5.15.26 Members have the right to participate in the activities of professional or learned societies and the like, providing such activities do not conflict with the reasonable fulfilment of assigned duties.</p> | <p>l'application pratique ou la dissémination de telles recherches, généralement ou précisément, au moyen de l'engagement auprès des communautés autochtones.</p> <p>5.15.23 Les parties conviennent que, normalement, les travaux d'érudition ne comprennent pas la recherche directement reliée à la préparation immédiate et habituelle des cours.</p> <p>5.15.24 Le Membre est tenu de reconnaître dans ses publications, à l'endroit convenable, son affiliation à l'Université et de remercier, s'il y a lieu, les étudiants ou collègues en ce qui touche à leurs propres recherches.</p> <p>5.15.25 Les parties encouragent tous les Membres de l'unité de négociation à déposer à la bibliothèque de l'Université un (1) exemplaire signé de leurs monographies ou rapports publiés. L'Université consent à rembourser les dépenses raisonnables engagées par le Membre pour mettre ces publications à la disposition de la bibliothèque. On les incite aussi à présenter leurs travaux d'érudition au dépositaire électronique de l'Université</p> <p>5.15.26 Les Membres ont le droit de participer aux activités d'associations professionnelles ou de sociétés savantes ou d'autres groupements pourvu que de telles activités ne fassent pas obstacle à l'exécution raisonnable des tâches assignées.</p> |
|--|--|---|

Priority Two:**C) University Governance and Administrative Duties**

- | | | |
|--|---|---|
| | <p>5.15.27 To the extent consistent with their teaching/library and scholarly responsibilities, Members shall contribute to the governance of the University through membership on appropriate bodies. It is understood that for the purposes of this Article, service to the Union will be considered equivalent to service on Department/School or Senate Committees.</p> <p>5.15.28 While exercising university governance and administrative responsibilities, Members shall deal ethically with other university employees and students so that objectivity, fairness, and absence of discrimination are maintained in all deliberations including assessment of performance of any employee or student. Members shall not infringe on the academic freedom of academic colleagues or students or breach confidentiality in this regard.</p> | <p>5.15.27 Dans la mesure du possible en assurant leurs responsabilités d'enseignant ou de bibliothécaire et de savant, les Membres doivent contribuer à la régie de l'Université en siégeant aux corps administratifs appropriés. Il est entendu qu'aux fins du présent Article, le service à l'APPUL est équivalent à la participation aux comités du Département/École ou du Sénat.</p> <p>5.15.28 En s'acquittant des tâches de gouvernance ou d'administration universitaire, les Membres adoptent un comportement éthique auprès des Membres du personnel ou de la population étudiante de l'Université afin de demeurer impartiaux, justes et non discriminatoires dans toutes leurs délibérations, y compris l'évaluation du rendement d'un employé ou d'un étudiant. Les Membres ne doivent ni usurper sur la liberté d'expression de leurs collègues universitaires</p> |
|--|---|---|

Priorité deux:**C) Participation à la régie et à l'administration de l'Université**

- | | |
|--|--|
| | |
|--|--|

Collective Agreement 2014-17

Convention collective 2014-17

- | | |
|--|---|
| <p>5.15.29 In order to ensure equality of opportunity to participate in university governance, the Employer agrees to circulate notice of openings on all university bodies above the Department / School / Library level to eligible Members at least two (2) weeks prior to the time that the vacancies must be filled.</p> <p>5.15.30 The University's mandate as a bilingual institution of higher learning in accordance with the <i>Laurentian University of Sudbury Act</i> entails that the following activities shall also constitute academic work under University Governance and Administrative Duties:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Formal language training in either of the official languages, French or English, as provided in Article 3.30 – Bilingualism, as may be required to achieve tenure, and; (b) The provision of such linguistic services that include, but are not limited to, translation, interpretation, representation and communication, which contribute to university governance and administrative duties. | <p>5.15.29 Afin d'assurer à tout le monde une chance égale de participer à la gouvernance de l'Université, l'Employeur s'engage à faire circuler à tous les Membres admissibles, au moins deux (2) semaines avant l'échéance d'un poste à pourvoir, un avis de ce poste à combler dans les corps universitaires figurant à un niveau supérieur au Département/École ou à la bibliothèque.</p> <p>5.15.30 En vertu de la <i>Loi constitutive de l'Université Laurentienne de Sudbury</i>, le mandat de l'Université précise qu'elle est un établissement bilingue et, de ce fait, les activités ci-dessous sont aussi prises en compte en tant que participation à la régie et à l'administration de l'Université :</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) la formation linguistique formelle dans l'une ou l'autre langue officielle (français ou anglais) qui est exigée pour obtenir la permanence, comme prévu à l'article 3.30 – Bilinguisme; (b) l'offre de services linguistiques qui apportent une contribution à la régie et à l'administration de l'Université, y compris, sans en exclure d'autres, la traduction, l'interprétation, la représentation et les communications. |
|--|---|

Priority Three:

D) Outside Professional Activities

- | | |
|---|---|
| <p>5.15.31 The Parties encourage Members to participate in outside professional activities.</p> <p>5.15.32 The scope and nature of any professional activities of a substantial nature, whether paid or unpaid shall be reported in writing to the Dean/University Librarian as part of the annual report of Members. Notwithstanding the above, contractual activities that would involve Members spending a total of more than one half (1/2) day a week on a regular basis between Monday and Friday during a term in which they teach or perform professional library duties shall be reported in writing to the Dean/University Librarian prior to the signing of the contract or beginning of the work. The Dean/University Librarian may require the Members not to undertake an activity or to moderate such an activity on the grounds that the time involved would or does interfere with the Member's academic obligations as defined in this Collective Agreement. A reasonable</p> | <p>5.15.31 Les deux Parties encouragent les Membres à se livrer à des activités professionnelles hors de l'Université.</p> <p>5.15.32 L'envergure et la nature de toutes activités professionnelles d'importance, qu'elles soient payées ou non, doivent être signalées par écrit au Doyen/Bibliothécaire en chef dans le compte rendu annuel des Membres. Néanmoins, une activité contractuelle entreprise au cours d'un semestre où le Membre enseigne ou exerce comme bibliothécaire professionnel, et qui l'occuperait régulièrement pendant plus d'une demi-journée (1/2) par semaine du lundi au vendredi, doit être signifiée par écrit, avant la conclusion du contrat ou le commencement du travail, au Doyen/Bibliothécaire en chef. Ce dernier peut exiger que le Membre n'entre prenne pas cette activité, ou en diminue le rythme, pour la raison que, vu le temps requis, elle risque de nuire à l'exécution de ses responsabilités universitaires telles que</p> |
|---|---|

Collective Agreement 2014-17

period of time shall be allowed for the Members to comply. The appropriateness of the decisions of the Dean/University Librarian on these matters is subject to grievance and arbitration.

- 5.15.33 When undertaking outside professional activities, Members retain the rights and responsibilities associated with academic freedom.
- 5.15.34 When a Member's outside professional activities involve the use of the University's facilities, supplies or services, permission for their use shall be approved in writing or through email by the appropriate University Administrator. Such permission shall not be unreasonably refused. These services shall normally be paid for at the prevailing internal University user rate, unless the University Administrator agrees in writing to waive all or part of the fee(s).

E) Service to the Community

- 5.15.35 The Parties encourage Members to offer service to the community.
- 5.15.36 The rights and responsibilities of Members who offer service to the community shall be the same as for those Members who participate in outside professional activities, as modified by Article 5.15.36 below.
- 5.15.37 When a Member's service to the community involves the use of the University's facilities, supplies or services, permission for their use shall be approved in writing or through email by the appropriate University Administrator. Such permission shall not be unreasonably refused. These services shall normally be paid for at the prevailing external University user rate, unless the University Administrator agrees in writing to waive all or part of the fee(s).

Priority Four:

F) Other Paid Activity

- 5.15.38 Faculty Members have the right to engage in other paid activity
- 5.15.39 All such activities shall be governed by Article 5.15.31 above, except the annual report where such reporting shall be optional to the Member.

Convention collective 2014-17

définies dans la présente Convention collective. Le Membre dispose d'un délai raisonnable pour se conformer à cette décision. Le bien-fondé de la décision du Doyen/Bibliothécaire en chef en pareille matière peut faire l'objet d'un grief et d'une procédure d'arbitrage.

- 5.15.33 En entreprenant des activités professionnelles hors de l'Université, les Membres conservent les droits et les obligations qui se rattachent à la liberté d'expression en milieu universitaire.
- 5.15.34 Si les activités professionnelles du Membre hors de l'Université nécessitent l'emploi de fournitures, de services ou d'installations universitaires, l'autorisation nécessaire doit être obtenue de l'Administration compétente par écrit ou par courriel. La demande ne doit pas être refusée sans raison. Dans ces conditions, le Membre paie les services en question au taux en vigueur d'usager interne à moins d'être exonéré par écrit en tout ou en partie, des frais encourus.

E) Service à la collectivité

- 5.15.35 Les Parties encouragent les Membres à offrir leurs services à la collectivité.
- 5.15.36 Les droits et les obligations des Membres qui se mettent au service de la collectivité sont pareils à ceux dont jouissent les Membres qui participent à des activités professionnelles hors de l'Université, compte tenu de la modification introduite à la Article 5.15.36 ci-dessous.
- 5.15.37 Si les services offerts par le Membre à la collectivité nécessitent l'usage des installations, de fournitures ou de services de l'Université, l'autorisation nécessaire doit être obtenue de l'Administration compétente par écrit ou par courriel. Cette permission ne peut être refusée sans raison. Dans ces conditions, le Membre paie les services en question au taux en vigueur d'usager externe à moins d'être exonéré par écrit, en tout ou en partie, des frais encourus.

Priorité quatre:

F) Autres activités rémunérées

- 5.15.38 Les Membres du corps professoral ont le droit de se livrer à d'autres activités rémunérées.
- 5.15.39 Les conditions se rattachant à ces activités sont spécifiées à la Article 5.15.31 ci-dessus, mais les Membres sont libres de présenter ou non un compte rendu annuel de ces activités.

ARTICLE 5.20 – APPOINTMENT AND RENEWAL***Appointment of Full-time Members of the Bargaining Unit***

5.20.1 New appointments that fall within the Bargaining Unit shall normally be advertised:

- (a) Within the University and
- (b) Outside the University

In suitable national and discipline publications such as *University Affairs*, *CAUT Bulletin* and other publications that may be especially directed to professionals who belong to any of the four (4) designated employment equity groups. Advertisements shall contain an article stating that Laurentian University is committed to employment equity.

5.20.2 (a) Appointments shall be made by the Vice-President, Academic and Provost on behalf of the Employer and on the recommendation of the Dean/University Librarian and the written recommendation of the majority of the Members of the Department/School concerned after scheduled, minuted meeting(s) with Department/School Members. Individual Members (including those on leave) may choose to vote in person, by email or by facsimile. Proxy voting is not permitted.

(b) The letter of appointment shall indicate the Department/School to which the Member will be assigned.

(c) In the event that an appointee has duties and responsibilities in more than one Department/School or program, then one Department/School shall be declared to be the Member's Department/School. Wherever in this Collective Agreement recommendations or evaluations of a Member's performance are required from a Department/School, in addition to the recommendation or evaluation from the assigned Department/School, the other Department(s)/School(s) or program(s) shall also submit their recommendation or evaluation; these recommendations shall carry a weight approximately proportional to the duties

ARTICLE 5.20 – NOMINATION ET RENOUVELLEMENT DE CONTRAT***Nomination des Membres à temps plein de l'unité de négociation***

5.20.1 Les postes vacants s'insérant dans l'unité de négociation doivent normalement être annoncés :

- (a) au sein de l'Université, et
- (b) à l'extérieur de l'Université.

Les annonces se font dans les publications nationales et spécialisées, y compris *Affaires universitaires* et le *Bulletin de l'ACPPU* ou autres publications destinées aux professionnels appartenant à l'un des quatre (4) groupes désignés pour ce qui est d'équité en matière d'emploi. Les annonces doivent inclure une disposition stipulant que l'Université souscrit au principe d'équité en matière d'emploi.

5.20.2 (a) Il appartient au Vice-recteur aux études et Provost de nommer les candidats aux postes, au nom de l'Employeur et sur la recommandation du Doyen/Bibliothécaire en chef ainsi que sur la recommandation écrite de la majorité des Membres du Département/École concerné, après qu'ont eu lieu avec ceux-ci une ou des réunions dûment annoncées et comportant un procès-verbal. Chaque Membre (y compris ceux en congé) peut choisir de voter en personne, par voie électronique ou télécopieur. Le vote par procuration n'est pas accepté.

(b) La lettre de nomination précise le Département/École auquel le Membre est affecté.

(c) Si un Membre doit s'acquitter d'obligations dans plus d'un Département/École ou d'un programme, le Membre est affecté à l'une des unités concernées. Dans tous les cas où, en vertu de la présente Convention collective, des recommandations ou évaluations du rendement d'un Membre sont exigées d'un Département/École l'autre ou les autres unités ou programmes présentent leur recommandation ou évaluation en plus du Département/École, dont le Membre fait partie. Le poids de ces recommandations est à peu près proportionnel aux obligations du

Collective Agreement 2014-17

Convention collective 2014-17

	<p>and responsibilities of the Member in each program/Department/School.</p> <p>(d) Advertisements for all vacant positions shall refer to the Union website where applicants can access the Collective Agreement.</p>	<p>Membre dans chaque Département/École ou programme.</p> <p>(d) Les annonces de tous les postes vacants indiquent le site Web du Syndicat où les candidats peuvent consulter la Convention collective.</p>
5.20.3	If a number of applicants have been judged to be substantially equal in qualifications and appropriateness of academic specialization, priority shall be given to Canadian citizens, permanent residents, and persons on minister's permits.	Même s'ils sont essentiellement égaux en ce qui concerne les compétences et la spécialisation, les citoyens canadiens, résidents permanents et personnes ayant un permis ministériel ont la priorité sur les autres candidats.
5.20.4	<p>(a) Where selection has to take place among equally qualified applicants, relevant criteria for appointment shall include teaching/professional, scholarly potential and employment equity goals.</p> <p>(b) In disciplines where it is difficult to attract qualified faculty, and/or in order to achieve employment equity goals, the Employer and the Union will work together to devise and implement innovative appointment arrangements in order to combine appointments with the opportunity to complete Doctoral degrees.</p> <p>(c) All tenured, tenure-track Members and Master Lecturers of the Department/School shall have the right to participate in all aspects of the appointment process. The Chair/Director of the Department/School shall issue a notice to all eligible Members of the Department/School requesting that they indicate their intent to serve on the Department/School Search Committee. Members shall indicate their intention to participate in the process within five (5) working days. Members who elect to participate in the Department/School Search Committee shall attend all meetings and interviews in order to be able to vote for the recommendation of a candidate or short list of candidates to the Department/School. The Department/School Search Committee shall consist of at least five (5) eligible Members, with at least one (1) female and one (1) male Member. Where this requirement cannot be fulfilled, the Dean/University Librarian, in consultation with the</p>	<p>5.20.3</p> <p>(a) S'il faut choisir entre des candidats également qualifiés, les critères appropriés de nomination doivent inclure leur capacité future en ce qui concerne l'enseignement ou l'activité professionnelle et la recherche et les objectifs de la politique d'équité en matière d'emploi.</p> <p>(b) Dans les disciplines où il est difficile d'attirer des professeurs qualifiés et afin d'atteindre les objectifs de la politique d'équité en matière d'emploi, l'Employeur et le Syndicat collaboreront afin de trouver et de mettre en œuvre des solutions innovatrices visant à associer la nomination à la possibilité de terminer un doctorat.</p> <p>(c) Dans un Département/École, tous les Membres permanents, visant la permanence ou Maîtres de conférences ont le droit de participer à toutes les composantes du procédé de nomination. La direction du Département/École envoie un avis aux Membres admissibles pour savoir s'ils siégeront au Comité de recrutement du Département/École, auquel ils doivent faire suite dans les cinq (5) jours ouvrables. Les Membres qui siègent au Comité de recrutement du Département/École doivent assister à toutes les réunions et entrevues afin d'être en mesure de prendre part au vote touchant la recommandation au Département/École d'un candidat ou d'une liste restreinte. Le Comité de recrutement du Département/École est formé d'au moins cinq (5) Membres admissibles, dont au moins une (1) femme et un (1) homme. S'il est impossible de satisfaire à cette exigence, le Doyen/Bibliothécaire en chef consultera les Membres du Département/École et nommera au</p>

Collective Agreement 2014-17

	Department/School, shall appoint a suitable Member from another Department/School to the search committee.	Comité un Membre convenable d'un autre Département/Ecole.
(d)	Search committees shall be proactive in the recruitment of applicants from the four (4) employment equity groups outlined in Article 5.25 – Employment Equity. If the tentative short list of applicants does not include at least one (1) Member of an equity group, the search committee shall submit an explanation. If the Dean/University Librarian is not satisfied with the explanation, the Dean/University Librarian may change the short list. If the short list contains fewer than three (3) names, this change can only be an additional name. Alternatively, the Dean/University Librarian shall work together with the Department/School to substitute one (1) of the short-listed names.	(d) Les Comités de recrutement doivent être proactifs en cherchant des candidats des quatre (4) groupes visés par l'équité en matière d'emploi indiqués à l'Article 5.25 – Équité en matière d'emploi. Si la liste restreinte des candidats ne comprend pas au moins un (1) Membre d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi, le Comité de recrutement présentera une explication. Si celle-ci ne satisfait pas le Doyen/Bibliothécaire en chef, il peut modifier la liste restreinte. Si moins de trois (3) noms figurent sur la liste restreinte, il ne peut qu'ajouter un (1) autre nom. Le Doyen/Bibliothécaire en chef pourrait aussi collaborer avec le Département/Ecole afin de remplacer un (1) nom dans la liste restreinte.
5.20.5	Appointments shall be made only to the ranks referred to in this Collective Agreement, <i>viz</i> , Lecturer, Assistant Professor, Associate Professor, Full Professor, and the corresponding library ranks (General Librarian/Archivist, Assistant Librarian/Archivist, Associate Librarian/Archivist, and Full Librarian/Archivist).	5.20.5 Les candidats sont nommés exclusivement aux rangs prévus dans la présente Convention collective, soit : Chargé d'enseignement, Professeur adjoint, Professeur agrégé, Professeur titulaire, et les rangs correspondants dans le cas des bibliothécaires (Bibliothécaire/Archiviste général, Bibliothécaire/Archiviste adjoint, Bibliothécaire/Archiviste agrégé et Bibliothécaire/Archiviste titulaire).
5.20.6	Appointments shall be made only to the status categories referred to in this Collective Agreement, <i>viz</i> , limited term, probationary and tenured. From time to time the Parties may agree to other categories.	5.20.6 Les candidats sont nommés exclusivement aux catégories prévues dans la présente Convention collective, c'est-à-dire à durée limitée, à l'essai (contrat probatoire) et avec permanence. De temps à autre les Parties peuvent se mettre d'accord sur d'autres catégories.
5.20.7	Candidates from within the Bargaining Unit shall be entitled to consideration for all advertised posts.	5.20.7 Les candidats appartenant à l'unité de négociation ont le droit d'être considérés pour tous les postes vacants annoncés.
5.20.8	All letters of appointment shall normally be signed no later than the start of a teaching term in which a Member must first teach, i.e. by September 1, January 1 and May 1. Letters of appointment shall follow the format outlined in Appendix B – Standard Letter of Employment and Offer of Employment. No letter of appointment shall contain any conditions not consistent with this Collective Agreement. A copy of the letter of appointment, or revisions thereof, shall be forwarded to the Union at the same time as the original is sent to the applicant. The applicant's telephone/fax numbers and email	5.20.8 Les lettres de nomination sont normalement signées avant le début de la session d'enseignement à laquelle le Membre doit commencer à enseigner, c'est-à-dire au plus tard le 1er septembre, le 1er janvier et le 1er mai. Les lettres de nomination suivent le format indiqué à l'Annexe B – Modèle de lettre de nomination. Aucune lettre de nomination ne doit contenir de conditions non conformes à la présente Convention collective. Une copie de la lettre de nomination, ou des révisions apportées à celle-ci, est adressée au Syndicat, en même temps que l'original est envoyé au candidat, les numéros de

Convention collective 2014-17

Collective Agreement 2014-17

address, as well as any other means of contacting the applicant will be included if the applicant has provided them.

5.20.9 Upon appointment new Members shall provide the Vice-President, Academic and Provost copies of their birth certificate, or equivalent document, and certified copies of their academic degrees and, if required for the position, their professional qualifications.

5.20.10 Teaching load reduction for new Members

- a) The teaching load reduction applies to Members appointed at the rank of Lecturer, Assistant Professor and Associate Professor only, who have three (3) years or less of teaching experience.
- b) The teaching load reduction shall be six (6) credits.
- c) The teaching load reduction applies to probationary appointments only, in the first year.
- d) Notwithstanding Article(c) above, the teaching load reduction can be taken over the first two consecutive years, at the Member's discretion, as a teaching load reduction. In such event, the Member may take a reduction of three (3) credits per year over the first two consecutive years.
- e) The teaching load reduction does not apply to Members who are appointed as Chairs with reduced teaching load.
- f) It is understood that all references to teaching in this Article are to the University level teaching.
- g) The teaching load reduction cannot be converted into salary.
- h) For the purposes of calculating eligibility for a teaching load reduction, teaching experience shall be calculated as follows:
 - i) One year for each year of full-time teaching experience;
 - ii) Part-time experience shall be calculated in terms of the total number of credits taught, twelve (12) credits of part-time teaching being equal to one year of full-time teaching experience for Members being appointed to an

Convention collective 2014-17

téléphone et de télécopie, l'adresse de courriel, et toute autre façon de se mettre en rapport avec le candidat, si le candidat les a fournis.

Dès sa nomination, le nouveau Membre fournit au Vice-recteur aux études et Provost des copies de son certificat de naissance ou d'un document analogue et, sur demande, des copies certifiées conformes de ses grades universitaires et professionnels.

5.20.10 La réduction de la charge d'enseignement pour les nouveaux membres

- a) La réduction de la charge d'enseignement ne s'applique qu'aux Membres au rang de chargé d'enseignement, de professeur adjoint et de professeur agrégé qui ont acquis trois (3) ans ou moins d'expérience en enseignement.
- b) La charge d'enseignement sera réduite de six (6) crédits.
- c) La réduction de la charge d'enseignement ne s'applique qu'aux Membres en période d'essai pendant la première année d'emploi.
- d) Nonobstant le paragraphe (c) ci-dessus, le Membre peut choisir de réduire la charge d'enseignement pendant les deux premières années consécutives. Dans ce cas, le Membre peut réduire de trois (3) crédits par année la charge d'enseignement pendant les deux premières années consécutives.
- e) Les Membres nommés comme Directeurs ayant une charge réduite d'enseignement ne peuvent pas bénéficier d'une réduction supplémentaire de la charge d'enseignement.
- f) Il est entendu que le terme « enseignement », dans cet Article, désigne l'enseignement au niveau universitaire.
- g) La réduction de la charge d'enseignement ne peut pas être convertie en traitement.
- h) Afin de déterminer l'admissibilité à la réduction de la charge d'enseignement, l'expérience en enseignement est calculée comme suit :
 - i) Une année pour chaque année d'expérience d'enseignement à temps plein;
 - ii) L'expérience à temps partiel est calculée en fonction du nombre total de crédits donnés. Ainsi, douze (12) crédits d'enseignement à temps partiel sont l'équivalent d'une année d'expérience d'enseignement à temps plein pour les

	Academic Unit where twelve (12) credits is the normal teaching load.	Membres nommés à un Département/École dans lequel douze (12) crédits constituent une charge normale d'enseignement.
iii)	Part-time experience shall be calculated in terms of the total number of credits taught, fifteen (15) credits of part-time teaching being equal to one year of full-time teaching experience for Members being appointed to an Academic Unit where fifteen (15) credits is the normal teaching load.	L'expérience à temps partiel est calculée en fonction du nombre total de crédits donnés. Ainsi, quinze (15) crédits d'enseignement à temps partiel sont l'équivalent d'une année d'expérience d'enseignement à temps plein pour les Membres nommés à un Département/École dans lequel quinze (15) crédits constituent une charge normale d'enseignement.
iv)	It is understood that teaching experience means university level teaching.	Il est convenu que l'expérience en enseignement doit avoir été acquise au niveau universitaire.

Limited Term Appointments

5.20.11 Limited Term appointments are appointments that carry no implication of renewal or continuation beyond the stated term and no implication that the appointee shall be considered for tenure. Limited term appointees must be assigned to an academic Department/School and shall be considered Members unless excluded by Article 2.15 – Recognition of the Bargaining Unit. Limited term appointments are utilised:

- (a) To bring distinguished visitors to the University.
- (b) For exchange appointments.
- (c) To provide replacements for Members on leave.
- (d) To respond to specific academic needs which the Employer, for academic and/or budgetary reasons, does not wish to result in an appointment in the probationary stream. This shall be done in consultation with the Union who shall not unreasonably withhold its agreement.
- (e) For appointments to programs with provisional funding or of a trial nature.

5.20.12 Where appointments must be made urgently, the Vice-President, Academic and Provost may, with the agreement of the Parties, authorise exceptions to the procedures in

Nomination à durée limitée

5.20.11 Il s'agit de nominations ne comportant aucune obligation de renouvellement ou de continuation au-delà de la période indiquée, ni de considération en vue de l'obtention de la permanence. Les personnes nommées avec un contrat à durée limitée sont obligatoirement affectées à un Département/École et sont considérées comme Membres, à moins d'être exclues selon les dispositions de l'Article 2.15 – Reconnaissance de l'unité de négociation. Les nominations à durée limitée permettent de:

- (a) faire venir des personnalités à l'Université.
- (b) faire des échanges avec d'autres universités.
- (c) remplacer des Membres en congé.
- (d) trouver une solution intérimaire là où l'Employeur a décidé, pour des raisons budgétaires ou de programme d'enseignement, de ne pas créer de poste menant à la permanence. L'Employeur est tenu en pareil cas de consulter au préalable le Syndicat qui ne doit pas lui refuser son consentement sans raison valable.
- (e) d'engager du personnel pour des programmes expérimentaux ou financés provisoirement.

5.20.12 En cas d'urgence, le Vice-recteur aux études peut autoriser, avec le consentement des parties, des exceptions à la façon de procéder décrite aux Articles 5.20.1 et 5.20.4 ci-dessus.

Collective Agreement 2014-17

- Articles 5.20.1 and 5.20.4 above. Such agreement shall not be unreasonably withheld.
- 5.20.13 The Vice-President, Academic and Provost has the discretion, after consultation with the Department/School and the Dean/University Librarian, to re-appoint the holder of a term appointment without further advertisement. Should the Employer choose to re-advertise the post, the incumbent may apply, but retains no right of preference over other acceptable applicants. The normal procedures for appointment will apply.
- 5.20.14 Term appointees may not apply for promotion in the final year of their term appointment, unless they had been prevented from applying in the year immediately preceding. A term appointee reappointed to a further term appointment or a term appointee reappointed to a probationary position shall be reappointed to the same rank that she/he held in the previous appointment. A Member so reappointed may, subsequent to reappointment, also apply for a promotion as per Article 5.65 – Promotion Procedures. If the Member is granted a promotion, the said promotion shall be retroactive to the date of the Member's reappointment.
- 5.20.15 Term appointments shall be limited to a total of three (3) years, except by agreement of the Parties. In cases where the limited term appointment is a replacement for an academic administrator, the appointment may be for a term up to five (5) years. The initial term may be for less than a full academic year, but reappointment shall normally be for a full twelve (12) month period. The term limits (three (3) or five (5)) shall apply whether or not the term appointments are consecutive or intermittent.
- 5.20.16 Non-renewal of term appointments shall not be subject to grievance.
- 5.20.17 For the duration of this Collective Agreement, the Employer agrees that the total number of limited term appointments will not exceed fifteen percent (15%) of the total number of faculty Members except with the agreement of the Parties.

Probationary Appointments/Tenure Appointments

- 5.20.18 Probationary appointments are defined as appointments lasting up to a maximum of five (5) years, during which time the Employer and

Convention collective 2014-17

Dans ces conditions, le consentement ne peut pas être refusé sans raison valable.

- 5.20.13 Le Vice-recteur aux études peut à sa discrétion et de concert avec le département/l'école et le doyen/bibliothécaire en chef, renommer, sans publier d'annonce, le détenteur d'un contrat à durée limitée. Au cas où l'Employeur décide d'annoncer de nouveau le poste, le titulaire peut poser sa candidature, mais n'a aucun droit préférentiel par rapport aux autres candidats. La façon normale de procéder à la nomination s'applique.
- 5.20.14 Les personnes qui ont un contrat limité ne peuvent faire une demande de promotion pendant la dernière année de la nomination à durée limitée, à moins qu'elles n'aient été empêchées de le faire l'année précédente. Si la nomination à durée limitée est renouvelée, ou si la personne obtient une nomination à l'essai, elle sera nommée de nouveau au rang qu'elle occupait pendant sa nomination antérieure. Après sa nouvelle nomination, ce Membre peut aussi faire une demande de promotion en vertu de l'Article 5.65 – Mécanisme d'évaluation en vue d'une promotion. Si la promotion est accordée, la promotion est rétroactive et entre en vigueur à la date de la nouvelle nomination.
- 5.20.15 Les nominations à durée limitée ne doivent pas dépasser trois (3) ans à moins d'accords des parties. Dans les cas où il s'agit du remplacement d'un administrateur universitaire, la durée de la nomination peut être d'un maximum de cinq (5) ans. Le terme initial peut être de moins d'une année universitaire, mais les renouvellements sont normalement d'une année complète de douze (12) mois. Les limites (de trois (3) et cinq (5) ans) s'appliquent, qu'il s'agisse ou non de nominations qui se succèdent avec ou sans interruption.
- 5.20.16 Le non-renouvellement d'une nomination à durée limitée ne peut pas faire l'objet d'un grief.
- 5.20.17 Pendant la durée de la Convention collective, l'Employeur convient que le nombre total de nominations à durée limitée ne doit jamais excéder quinze pour cent (15 %) de la totalité des Membres, sauf avec l'accord des parties.

Nomination à l'essai et nomination avec permanence

- 5.20.18 Les nominations à l'essai sont définies de la façon suivante : nominations ayant une durée de cinq (5) ans au plus pendant lesquels

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17**

	the Member are afforded an opportunity for mutual appraisal.		I'Employeur et les Membres sont l'occasion de s'évaluer mutuellement.
5.20.19	Probation does not imply that the Employer will grant tenure at the end of the probationary period; it does imply that the Employer will give serious consideration to awarding tenure.	5.20.19	La mention « à l'essai » ne signifie pas que l'Employeur accorde automatiquement la permanence à l'expiration de la période probatoire mais qu'il envisagera sérieusement de l'accorder.
5.20.20	Should a Member holding a term appointment wish to apply for a probationary appointment, the Member's application shall be considered in the normal way along with all other applications for the position. Should such a Member be appointed to the probationary position, at the Member's discretion, the Member's probationary period may be reduced by up to the number of years that the Member has served in limited term appointment(s) to a maximum of three (3) years.	5.20.20	Si un Membre qui a reçu un contrat à durée limitée désire poser sa candidature à un poste à l'essai, sa demande doit être considérée avec toutes les autres demandes et en procédant de la façon usuelle. S'il est nommé à l'essai, il peut, s'il le désire, faire réduire sa période à l'essai du nombre d'années pendant lesquelles il a eu un/des contrat(s) à durée limitée, jusqu'à un maximum de trois (3) ans.
5.20.21	Faculty appointed on probation will serve a maximum probationary period based on the academic rank at which the appointment is made. Faculty appointed at the rank of Lecturer/General Librarian or Assistant Professor/Librarian will serve a five (5) year probationary period. Faculty appointed at the rank of Associate Professor/Librarian and Full Professor/Librarian will serve a three (3) year probationary period. Where a Member is appointed at the rank of Full Professor/Librarian the Employer may grant tenure on appointment. Under exceptional circumstances and upon recommendation of both the Department/School and the Vice-President, Academic and Provost, where a Member is appointed at the rank of Associate Professor/Librarian the University may grant tenure on appointment, provided that the new Member is tenured at another recognised university.	5.20.21	Les Membres du personnel enseignant ou du personnel de bibliothèque nommés à l'essai servent pendant une période probatoire maximale établie en fonction du rang auquel ils sont nommés. Les rangs de Chargé d'enseignement ou de Bibliothécaire général et de Professeur adjoint ou de Bibliothécaire adjoint comportent une période probatoire de cinq (5) ans; ceux de Professeur agrégé ou de Bibliothécaire agrégé et de Professeur titulaire ou Bibliothécaire titulaire comportent une période probatoire de trois (3) ans. Dans le cas d'une nomination au rang de Professeur titulaire ou de Bibliothécaire titulaire, l'Employeur peut accorder la permanence dès la nomination initiale. Exceptionnellement et sur recommandation du Département/de l'École et du Vice-recteur aux études et Provost, lorsqu'un Membre est nommé au rang de Professeur agrégé ou de Bibliothécaire agrégé, l'Université peut accorder la permanence dès la nomination initiale, à condition que le nouveau Membre possède déjà la permanence dans une autre université reconnue.
5.20.22	An Associate Professor/Librarian or Full Professor/Librarian who has at least three (3) years of service to the University, who has applied for a probationary appointment, shall be considered for such an appointment on the basis of the criteria listed in Article 5.60 – Tenure Evaluation Procedures. Should such a Member be appointed to the position, it shall be a final probationary appointment of one (1) year with tenure evaluation to begin by September 30 of that year.	5.20.22	Un Professeur ou Bibliothécaire agrégé ou titulaire avec un minimum de trois (3) ans de service à l'Université et qui est candidat à un poste à l'essai est considéré pour un tel poste en tenant compte des critères décrits à l'Article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence. S'il est nommé au poste, il s'agit d'une nomination à l'essai d'un (1) an et menant à la permanence, l'évaluation en vue de la permanence commençant le 30 septembre de la même année.

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17**

- | | |
|--|---|
| 5.20.23 In the case of persons appointed at the rank of Lecturer/General Librarian and Assistant Professor/Librarian, the initial probationary appointment shall be for a period of three (3) years. | 5.20.23 Les rangs de Chargé d'enseignement ou Bibliothécaire général et de Professeur adjoint ou Bibliothécaire adjoint comportent d'abord une période probatoire de trois (3) ans. |
| <p>(a) In their initial letter of appointment by the Vice-President, Academic and Provost and in their annual evaluation letters by the Deans/University Librarian, all Members on initial probationary contract shall be notified that they shall begin to undergo a renewal evaluation by the Faculty Personnel Committee no later than September 30 of the final year in their initial probationary contract.</p> <p>(b) Subject to satisfactory performance as outlined in Article 5.20.22 (c) below, the initial probationary appointment will be followed by a further two (2) year probationary appointment with a tenure evaluation to take place in the final year of that second appointment or as per Article 5.60 – Tenure Evaluation Procedures.</p> <p>(c) The decision whether or not to offer a second two (2) year probationary appointment shall be reached on the basis of a judgement of satisfactory performance under procedures set out under Article 5.45 – Annual Report for Members, Article 5.60 – Tenure Evaluation Procedures and Article 8.20 – Procedures for the Award/Denial for a Progress-Through-the-Ranks Increment;</p> <p>(d) In assessing the applicant's progress toward meeting the requirements for tenure outlined in paragraphs 5.60.3 (d) and (e) of Article 5.60 – Tenure Evaluation Procedures, the Faculty Personnel Committee shall comment on each aspect of these criteria. The Faculty Personnel Committee should also comment on the rate of progress shown during the initial probationary period. If the performance is found unsatisfactory the Faculty Personnel Committee may recommend that the applicant not be offered a final probationary appointment.</p> | <p>(a) Tous les Membres ayant un contrat initial menant à la permanence sont informés dans la lettre initiale de nomination du Vice-recteur aux études et Provost, ainsi que par les Doyens/Bibliothécaire en chef dans la lettre annuelle d'évaluation, que leur évaluation par le Comité du corps professoral de la faculté (CCPF) ou le Comité du corps professoral de langue française (CCPLF) ou le Comité des bibliothécaires et des archivistes professionnels (CBAP) en vue du renouvellement de leur contrat commencera au plus tard le 30 septembre de l'année finale du contrat initial menant à la permanence.</p> <p>(b) A la suite d'un rendement satisfaisant tel que décrit à l'Article 5.20.22 (c) ci-dessous, le contrat initial menant à la permanence est suivi d'un autre contrat de deux (2) ans à l'essai, l'évaluation en vue de la permanence ayant lieu la dernière année de la seconde nomination, ou en vertu de l'Article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence.</p> <p>(c) La décision d'offrir ou de ne pas offrir un second contrat de deux (2) ans se base sur une évaluation de rendement satisfaisant selon la façon de procéder indiquée à l'Article 5.45 – Compte rendu annuel des Membres, l'Article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence et l'Article 8.20 – Mécanisme d'obtention ou de refus de l'augmentation progressive au même rang.</p> <p>(d) Lors de l'évaluation du rendement du Membre en vue d'atteindre les exigences de la permanence aux Articles 5.60.3 (d) et (e) de l'Article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence, le Comité du corps professoral de la faculté commente chaque aspect des critères indiqués. Le Comité du corps professoral de la faculté se prononce sur la progression du rendement réalisé pendant la période initiale d'essai. Si le Comité du corps professoral de la faculté considère que le rendement est non satisfaisant, il lui est possible de</p> |

		recommander de ne pas offrir une seconde nomination menant à la permanence.
5.20.24	In the case of persons appointed at the rank of Associate Professor/Librarian and Full Professor/Librarian, the initial appointment shall be a three (3) year probationary appointment with a tenure evaluation to take place in the final year of the appointment, except as modified in Article 5.20.20 above.	5.20.24 Les rangs de Professeur agrégé ou Bibliothécaire agrégé et de Professeur titulaire ou Bibliothécaire titulaire comportent un contrat initial probatoire de trois (3) ans avec une évaluation en vue de la permanence au cours de la dernière année du contrat, sans préjudice des stipulations de la Article 5.20.20 ci-dessus.
5.20.25	The tenure evaluation is to be conducted in accordance with the procedures set out in Article 5.60 – Tenure Evaluation Procedures, and will result in a decision either to award tenure or to allow the appointment to lapse.	5.20.25 L'évaluation en vue de la permanence doit se conformer aux stipulations de l'Article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence, et doit nécessairement être suivie d'une décision. Si celle-ci est positive, la permanence est accordée; sinon, le contrat est résilié.
Adjunct Appointments		
5.20.26	When it is appropriate for scholarly or professional reasons, a person may be appointed to a position as Adjunct Professor by the Vice-President, Academic and Provost upon recommendation by Departments/Schools and Deans for a period with defined privileges and voluntary responsibilities in scholarly activity. Each month at Senate, the Vice-President, Academic and Provost shall table as a separate Information item a list of any newly appointed Adjunct faculty Members including their names, Department/School affiliations, periods of appointment along with a justification for each appointment, highest degree held, year obtained, current institution and rank (position), at that institution.	5.20.26 Pour des raisons valables se rapportant à la recherche ou à des motifs professionnels, le Vice-recteur aux études et Provost peut, selon la recommandation des Départements/Ecoles et des Doyens, nommer pour une période donnée une personne à un poste en tant que professeur associé ayant des priviléges définis et des responsabilités de travaux d'érudition librement assumées. Tous les mois au Sénat, le Vice-recteur aux études et Provost présente à titre d'Article d'information distinct une liste de toutes les nouvelles nominations de professeurs associés qui comprend le nom, l'affiliation à un Département/une École, la durée de la nomination et la justification de chaque nomination, le plus élevé des diplômes détenus, l'année de l'obtention de ce diplôme, l'institution actuelle et le rang (poste) dans cette institution.
5.20.27	All Adjunct faculty Members shall also be included in the faculty listing on Department/School websites.	5.20.27 Tous les professeurs associés sont inclus dans la liste du personnel qui figure dans les sites Web des Départements/des Écoles.
5.20.28	Adjunct appointments shall also become Sessional Members if they carry any of the duties consistent with this Collective Agreement. Such Members shall be paid for thesis supervision as per Article 5.40 – Academic Workload. However, Adjunct faculty Members may collaborate in scholarly activities with Members without becoming Sessional Members.	5.20.28 Les personnes nommées comme professeurs associés deviennent des Membres chargés de cours si elles s'acquittent de n'importe quelle des responsabilités décrites dans la présente Convention collective. Ces Membres sont rémunérés pour la supervision de thèses conformément à l'Article 5.40 – Charge de travail universitaire. Cependant, les Membres associés peuvent collaborer à des travaux d'érudition avec les Membres sans devenir des Membres chargés de cours.

Cross Appointments

5.20.29 When it is appropriate for academic teaching/scholarly or professional reasons, Members may be appointed to more than one (1) Department/School of the University such that the salary of the Member is charged to one (1) fiscal Department/School, but she/he is named to another Department/School in which she/he has a sustained academic teaching/scholarly or professional interest. Such appointments shall be called cross appointments.

5.20.30 A cross appointment shall only be made with the consent of the Members of all Departments/Schools concerned.

5.20.31 A cross appointment shall be made by the Employer for a fixed period not exceeding five (5) years, and may be renewed or altered with the consent of the Member and on the recommendations of the Department(s)/School(s) concerned. The termination or alteration of a cross appointment, except for cause, shall not in itself jeopardize the Member's appointment with the University in the Department/School of primary responsibility, as specified in Article 5.20.34 below. Notwithstanding any of the foregoing, a cross appointment will terminate upon the termination of the appointment in the Department/School of primary responsibility as specified in Article 5.20.34 below.

5.20.32 The sources and level of administrative and academic teaching/scholarly support available to the Member with a cross appointment shall be mutually agreed by the Member and the Department/School concerned and shall be confirmed in writing by the Chair/Director. In the event that the cross-appointed Member is recommended by either Department/School to teach in the Department/School to which she/he has been cross appointed, the teaching assignment will be issued by the primary Dean of the Member and only with the agreement of the other Dean (if applicable) and after consultation with both Chair(s)/Director(s).

5.20.33 In the case of a cross appointment, the assessment procedures and criteria to be used by the cross-appointed Department/School in considering the Member for renewal, tenure and promotion shall be

Nomination conjointe

5.20.29 Pour des raisons valables se rapportant à l'enseignement/la recherche universitaires ou à des motifs professionnels, un Membre peut être nommé dans plus d'un (1) Département ou plus d'une (1) École de l'Université, de sorte que la rémunération du Membre relève des comptes financiers d'un (1) Département/une École tandis que le Membre est affecté à un autre Département ou à une autre École qui correspond à ses intérêts soutenus en matière d'enseignement/de recherche universitaires ou à ses intérêts professionnels soutenus. Ces nominations sont désignées par le terme « nomination conjointe ».

5.20.30 Une nomination conjointe requiert le consentement des Membres de tous les Départements/Écoles concernés.

5.20.31 Une nomination conjointe est faite par l'Employeur pour une période établie qui ne dépasse pas cinq (5) ans et peut être renouvelée ou modifiée avec le consentement du Membre et sur la recommandation des Départements/des Écoles concernés. La fin ou la modification d'une nomination conjointe, à moins que ce soit pour un motif déterminé, ne compromet pas la nomination du professeur dans son Département/École de responsabilité principale, comme le précise la Article 5.20.34 ci-dessous. Nonobstant tout ce qui précède, une nomination conjointe se termine quand prend fin la nomination au Département/École de responsabilité principale, comme il est précisé à la Article 5.20.34 ci-dessous.

5.20.32 Les sources et le niveau de soutien à l'administration, à l'enseignement et à la recherche dont peut disposer le Membre ayant une nomination conjointe sont établis par entente du Membre et du Département/de l'École intéressé, que le Directeur confirme par écrit. Lorsque l'un ou l'autre Département/École recommande que le Membre à nomination conjointe enseigne dans le Département/l'École où il a été nommé conjointement, il revient au Doyen principal du Membre d'attribuer la tâche d'enseignement, mais seulement par entente avec l'autre Doyen (si ce cas s'applique) et après consultation avec les deux Directeurs.

5.20.33 Dans le cas d'une nomination conjointe, les mécanismes et critères à utiliser pour l'évaluation du Membre en matière de renouvellement de nomination, de permanence et de promotion sont ceux du

Collective Agreement 2014-17

- those of the Department/School of primary responsibility as specified in paragraphs 5.50.6 (b), 5.50.6 (c), 5.50.6 (d), 5.50.6(e), 5.50.6 (f), 5.50.6 (g) and 5.50.6 (i) only and are subject to Article 5.20.33 below. The application dossier shall be made available to the cross-appointed Department/School.
- 5.20.34 The Chair/Director and the eligible Members of the cross-appointed Departments/Schools shall be consulted formally during the renewal, tenure and promotion process. This consultation shall not involve examination of the academic dossier but shall be limited to a written assessment concerning the contributions the applicant has made to the cross-appointed Department/School in the areas outlined in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics and shall be weighed by the Faculty Personnel Committee pursuant to Article 5.50.7 (j). Members who are eligible to vote and participate in the assessment of applications shall do so in their own Department/School of primary responsibility. In cases where an eligible Member of the applicants cross-appointed Department/School acts as an assessor in the applicant's Department/School of primary responsibility pursuant to Article 5.50.7 (j), the eligible Member shall not be permitted to vote or participate in the assessment of the applicant by the applicant's cross-appointed Department/School given that in no case shall an eligible Member be permitted to vote and participate in the assessment in more than one instance.
- 5.20.35 The letter of cross appointment shall state the privileges and sharing, if any, of duties and responsibilities between or among Departments/Schools.
- 5.20.36 Members holding a cross appointment shall be eligible to attend meetings of all Departments/Schools to which they are appointed, but may vote, be elected to or appointed to committees only in their Academic Department/School of primary responsibility.
- 5.20.37 Qualified persons from the Northern Ontario School of Medicine may be cross-appointed to Departments/Schools within Laurentian University subject to the approval of the Department/School. Such persons shall be Members of the Union if they carry any of the duties consistent with this Collective Agreement. Such Members shall be paid for

Convention collective 2014-17

Département/de l'École où le Membre a sa responsabilité principale, tels qu'indiqués aux Articles 5.50.6 (b), 5.50.6 (c), 5.50.6 (d), 5.50.6 (e), 5.50.6 (f), 5.50.6 (g) et 5.50.6 (i) et sont sujets à la Article 5.20.33 ci-dessous. Le dossier de demande sera mis à la disposition du Département/École concerné par la nomination conjointe.

- 5.20.34 Le Directeur et les Membres admissibles des Départements/Écoles où il y a nomination conjointe sont consultés de façon formelle au cours de l'évaluation pour le renouvellement de contrat, la permanence et la promotion. Cette consultation ne comporte pas l'examen du dossier universitaire; elle se limite à l'évaluation par écrit des contributions du Membre à son Département/École conjoint/e dans les domaines indiqués par l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels. Le CPF/CPPLF/CBAP pondère cette évaluation par référence à l'Article 5.50.7 (j). Les Membres qui ont droit de vote et de participation pour l'évaluation des demandes le font dans le Département/l'École où ils ont leurs responsabilités principales. Dans les cas où un Membre admissible du Département/de l'École où le demandeur est en nomination conjointe agit comme évaluateur dans le Département/l'École où le demandeur a ses premières responsabilités conformément à l'Article 5.50.7 (j), le Membre admissible n'a pas le droit de voter ou de participer à l'évaluation du demandeur menée dans le Département/l'École où il a sa nomination conjointe, étant donné qu'un Membre n'a dans aucun cas le droit de voter et de participer à l'évaluation à plus d'une fois.
- 5.20.35 La lettre de nomination conjointe indique les priviléges et, le cas échéant, le partage des obligations et responsabilités entre les Départements/Écoles concernés.
- 5.20.36 Le Membre ayant une nomination conjointe peut assister aux réunions de tous les Départements/Écoles où il est nommé, mais n'a pas le droit de voter, d'être élu ou nommé à des comités ailleurs que dans son Département/École de responsabilité principale.
- 5.20.37 Une personne qualifiée de l'École de médecine du Nord de l'Ontario peut obtenir une nomination conjointe dans des Départements/Écoles de l'Université Laurentienne avec l'approbation du Département/de l'École. Cette personne est Membre de l'APPUL si elle assume une tâche visée par la présente Convention collective.

Collective Agreement 2014-17

thesis supervision according to Article 5.40 – Academic Workload.

Spousal Hiring Appointments

- 5.20.38 When an applicant has been recommended by a Department/School for a probationary or tenured appointment and has a spouse or partner who may be qualified for an academic position, a Department/School appropriate to the discipline of the spouse or partner may recommend a one (1) to three (3) year term appointment without advertising under the following conditions:
- (a) The Vice-President, Academic and Provost has confirmed the availability of a position within the Department/School in question;
 - (b) The Chair/Director has made available an application file for viewing by all Members of that Department/School and has arranged interviews and open meetings with the applicant and the Members in the Department/School, on campus or through teleconference;
 - (c) A majority of the full-time Members of the Department/School by vote have approved of the recommendation, including the term of the appointment when applicable;
 - (d) The appointment has been approved by the Vice-President, Academic and Provost after review of the application file and the Department/School recommendation;
 - (e) The decision of the Vice-President, Academic and Provost is not subject to grievance.
- 5.20.39 Notwithstanding the provisions of Article 5.20.15 above, an appointment made under the provisions may be extended, subject to Department/School approval, for a period of up to five (5) years in total.
- 5.20.40 At any time, the total number of spousal appointments shall not exceed ten (10).

Appointments and Accreditations to the Faculty of Graduate Studies

- 5.20.41 All Members with a PhD or equivalent qualification are eligible to teach graduate

Convention collective 2014-17

Ce Membre est rémunéré pour la supervision de thèse conformément à l'Article 5.40 – Charge de travail universitaire.

Nomination/Engagement du conjoint

- 5.20.38 Au cas où un Département/une École a recommandé un candidat pour un poste menant à la permanence ou un poste avec la permanence, et que le conjoint du candidat a les qualifications requises pour un poste universitaire, le Département/l'École correspondant à la discipline du conjoint peut recommander une nomination avec contrat à durée limitée d'un (1) à trois (3) ans, sans faire de publicité préalable, et dans les conditions suivantes :
- (a) Le Vice-recteur aux études et Provost a confirmé l'existence d'un poste à combler dans le Département/l'École en question.
 - (b) Le Directeur a mis à la disposition de tous les Membres du Département/de l'École le dossier de candidature, a organisé des entrevues et rencontres entre le candidat et les Membres du Département/de l'École, sur le campus ou par le biais de téléconférence.
 - (c) La majorité des Membres à temps plein du Département/de l'École concerné/e a voté en faveur de la recommandation, ainsi que de la durée de la nomination le cas échéant.
 - (d) La nomination a été approuvée par le Vice-recteur aux études et Provost après l'examen du dossier de candidature et de la recommandation du Département/de l'École.
 - (e) La décision du Vice-recteur aux études et Provost ne peut pas faire l'objet d'un grief.
- 5.20.39 Nonobstant les dispositions de la Article 5.20.15 ci-dessus, une nomination faite dans ces conditions peut être prolongée, avec l'approbation du Département/de l'École, pour une période d'un maximum de cinq (5) ans.
- 5.20.40 À tout moment donné, le total des nominations de conjoints ne peut dépasser le nombre de dix (10).
- 5.20.41 Tous les Membres ayant le grade de Ph.D. ou l'équivalent peuvent donner des cours du

Collective Agreement 2014-17

courses or conjoint graduate-senior undergraduate courses. However, to supervise graduate theses Members must be appointed to the Faculty of Graduate Studies. Members may apply at any time to the Director of Graduate Studies for appointment to the Faculty of Graduate Studies. The requirements for appointment shall be publicly available to all Members. All applications for appointment will be evaluated in accordance with the Policy of the Council of the Faculty of Graduate Studies.

Appointment to the Position of Master Lecturer

5.20.42 The Parties recognise that the University is best served by tenured and tenure track faculty and that it is not generally desirable to make other appointments as a substitute for tenured and tenure track faculty.

5.20.43 A Master Lecturer with a continuing appointment is responsible for undergraduate teaching / clinical education or supervision / language teaching / skills teaching / coaching / writing assistance and other related duties as determined by the Employer. Notwithstanding the above, a Master Lecturer may, where appropriate, elect to teach graduate courses. A Master Lecturer may also engage in scholarly activity, and is entitled to participate in university governance and vote in Department/School Meetings.

5.20.44 Qualifications: At least a Master's degree or appropriate professional qualifications and with proven competence in teaching.

5.20.45 Appointments: Any new Master Lecturer position must be advertised to the roster in the Department/School internally before being advertised externally and must go through the normal hiring process for the appointment of full-time Members. Sessional Members on the roster shall have first consideration for appointment as Master Lecturer. In the event there is no qualified roster applicant as determined by the Department/School, the University may advertise externally. Nothing precludes the Employer from working with the Boards of the three (3) federated universities to create such a position funded jointly by the partners. Appointments to the position of Master Lecturer shall be made by the Vice-

Convention collective 2014-17

niveau supérieur ou des cours conjoints du premier cycle et des études supérieures. Cependant, pour la supervision des thèses au niveau supérieur, les Membres doivent être nommés à la Faculté des études supérieures. Les Membres peuvent faire une demande en tout temps au Doyen des études supérieures. Les critères de nomination sont librement accessibles à tous les Membres. Toutes les demandes de nomination sont évaluées en conformité avec la politique du Conseil de la Faculté des études supérieures.

Nominations au poste de Maître de conférences

5.20.42 Les parties conviennent que l'Université est mieux servie par des Membres du corps professoral permanents ou menant à la permanence et que, généralement, il n'est pas souhaitable de procéder à d'autres nominations à la place des postes de professeurs permanents ou menant à la permanence.

5.20.43 Un Maître de conférences avec nomination continue est responsable de l'enseignement au premier cycle, de l'éducation clinique ou de la supervision de stages cliniques, de l'enseignement de la langue, du perfectionnement des compétences, de l'encadrement, de l'aide à la rédaction ou d'autres fonctions pertinentes comme précisées par l'Employeur. Malgré ce qui précède, s'il y a lieu, un Maître de conférences pourrait choisir de donner des cours aux cycles supérieurs. Il peut également faire des travaux d'érudition et a le droit de participer à la régie universitaire et de s'exprimer dans un vote lors des réunions du Département/École.

5.20.44 Qualifications: au minimum une maîtrise ou des qualifications professionnelles appropriées, et des compétences démontrées en enseignement.

5.20.45 Nominations : Tout nouveau poste de Maître de conférences est annoncé à l'interne sur la liste du Département/École concerné avant d'être annoncé à l'externe et il faut observer le même processus d'embauche que celui des Membres à temps plein. Les candidatures des chargés de cours figurant sur la liste sont examinées en premier lieu pour les postes de Maître de conférences. Si aucun Membre figurant sur la liste ne satisfait aux exigences selon le Département/École, l'Université pourrait afficher le poste à l'externe. Rien n'empêche l'Employeur de collaborer avec les Conseils des Gouverneurs des trois (3) universités fédérées afin de créer un tel poste financé conjointement par les partenaires. Les

Collective Agreement 2014-17

President, Academic and Provost upon recommendation of the Department/School and the Dean.

A newly appointed Master Lecturer shall normally have a probationary period of three (3) years. A Member appointed to a Master Lecturer position with at least thirty six (36) credits taught on campus within the Department/School may have the probationary period waived on the recommendation of the Department/School and the Dean.

The evaluation of an applicant on probation shall follow the normal assessment process for full-time Members as set out in Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance, but shall be restricted to the teaching responsibilities, and other recognized workload and reported voluntary duties as per Article 5.20.43.

5.20.46 Workload: The normal maximum teaching workload is twenty-four (24) credits of which a maximum of nine (9) may be assigned in the Spring Session.

In order to promote scholarly activity and professional development, Master Lecturers shall have access to the process outlined in Article 5.40.10

For new Master Lecturer appointments with a probationary status as defined in Article 5.20.45, a three (3) credit course reduction shall be applied for each of the first (1st) two (2) years.

5.20.47 Transfer to Tenure Track Faculty Ranks: Master Lecturers may be appointed to a tenure track faculty position without advertising. Such appointments shall be made by the Vice-President, Academic and Provost upon recommendation of the Department/School and the Dean under the following conditions:

- (a) The Vice President, Academic and Provost has authorized a tenure track faculty position for the Department/School.
- (d) The Chair/Director of the Department/School has made available an application file for viewing by all Members of the Department/School and has arranged interviews and open meetings with the candidate and Members in the Department/School, on

Convention collective 2014-17

nominations au poste de Maître de conférences sont faites par le Vice-recteur aux études et Provost à la recommandation du Département/École et du doyen.

Un nouveau Membre nommé à un poste de Maître de conférences est normalement soumis à une période d'essai de trois (3) ans. À la recommandation du Département/École et du doyen, on pourrait renoncer à la période d'essai pour les Membres nommés au poste de Maître de conférences qui ont accumulé trente-six (36) crédits d'enseignement sur le campus dans le Département/École concerné.

L'évaluation d'un candidat à l'essai suit le processus normal d'évaluation des Membres à temps plein comme il est défini à l'Article 5.50 – Évaluation du rendement de Membre, mais ne tient compte que des responsabilités d'enseignement, de la charge de travail reconnue et des tâches volontaires rapportées, selon l'Article 5.20.43.

5.20.46 Charge de travail : Une charge de travail normale maximale est de vingt-quatre (24) crédits, dont un maximum de neuf (9) pouvant être attribués au trimestre du printemps.

Afin de favoriser les travaux d'érudition et le perfectionnement professionnel, les Maîtres de conférences auront droit aux processus indiqués à l'Article 5.40.10.

Les Maîtres de conférences nouvellement nommés et soumis à une période d'essai comme cela est indiqué à l'Article 5.20.45 bénéficieront d'une réduction de trois (3) crédits pendant chacune des deux (2) premières années.

5.20.47 Transfert aux rangs du corps professoral visant la permanence : un Maître de conférences peut être nommé à un poste visant la permanence sans que le poste soit affiché. Ces nominations sont faites par le Vice-recteur aux études et Provost suite à la recommandation du Département/École et du doyen, si :

- (a) le Vice-recteur aux études et Provost a autorisé un poste menant à la permanence dans le Département/École.
- (b) la direction du Département/École a mis à la disposition de tous ses Membres le dossier de candidature, a organisé des entrevues et des rencontres entre le candidat et les Membres du Département/École, sur le campus ou au moyen de téléconférence.

	<p style="text-align: center;">campus or through teleconference.</p> <p>(c) A majority of the full-time Members of the Department/School by vote have approved of the recommendation, including the term of the appointment where applicable</p>		<p>(c) La majorité des Membres du corps professoral à temps plein du Département/École concerné a voté pour la recommandation, y compris la durée de la nomination, le cas échéant.</p>
5.20.48	The starting salary of an applicant shall be based on the floor of Lecturer and on one (1) increment for each year of full-time equivalent (i.e. twenty-four (24) credits per year) at the university level. Other relevant experience shall be considered. The position shall not contain ranks or promotion.	5.20.48	Le traitement initial du candidat correspond au plancher des traitements au rang de chargé d'enseignement, avec une augmentation pour chaque année d'enseignement à temps plein ou l'équivalent (c.-à-d. vingt-quatre [24] crédits par année) au niveau universitaire. On pourrait aussi tenir compte d'autre expérience pertinente. Il n'y a pas de rangs ni de promotions.
5.20.49	Should a Master Lecturer be declared redundant the Member will be entitled to severance pay equal to one (1) month of salary for each year of service, with a minimum of three (3) months and up to a maximum of eighteen (18) months.	5.20.49	Si un Maître de conférences est déclaré excédentaire, le Membre a droit à une indemnité de départ équivalant à un (1) mois de traitement par année de service, avec un minimum de trois (3) mois et un maximum de dix-huit (18) mois.
5.20.50	The University may appoint a maximum of thirty-five (35) Master Lecturers in Sudbury and five (5) in Barrie.	5.20.50	L'Université peut nommer un maximum de trente-cinq (35) Maîtres de conférences à Sudbury et de cinq (5) à Barrie.
5.20.51	Financial Exigency: Article 10.15 – Financial Exigency shall apply to Master Lecturers. Within a Department/School, a Master Lecturer shall not be terminated in preference to a non-tenured Member. When there is more than one Master Lecturer in a Department/School, the more senior Member, in terms of service determined from the date at which permanency at the University became effective shall be retained unless, after applying the criteria in Article 10.15 – Financial Exigency, there is a clear and substantial reason for doing otherwise.	5.20.51	Situation financière critique : Article 10.15 – Situation financière critique s'applique aux Maîtres de conférences. Dans un Département/École, le contrat d'un Maître de conférences n'est pas résilié pour accorder la préférence à un Membre qui n'a pas la permanence. Si le Département/École compte plus d'un Maître de conférences, le Département/École retient le Membre ayant le plus d'ancienneté (selon la date du début de la permanence à l'Université), sauf si, après avoir mis en application les critères de l'Article 10.15 – Situation financière critique, il existe une raison évidente et importante de procéder autrement.

ARTICLE 5.25 – EMPLOYMENT EQUITY

5.25.1	The Parties support the principle of employment equity as defined by Provincial and Federal Laws and the Senate/Board of Governors approved Policy on Employment Equity.	5.25.1	Les Parties appuient le principe d'équité en matière d'emploi tel que défini par les lois provinciales et fédérales et par la politique du Sénat/Conseil des gouverneurs en matière d'équité.
5.25.2	Employment Equity	5.25.2	Équité en matière d'emploi
	<p>(a) The Parties pledge themselves to work to increase the proportion of faculty Members who are Members of the four (4) designated employment equity groups (women, native people, persons with disabilities and Members of visible minorities) to an equitable level in each</p>		<p>(a) Les Parties s'engagent à s'efforcer d'augmenter dans une mesure équitable la proportion de Membres du corps professoral qui appartiennent aux quatre (4) groupes désignés pour l'équité en matière d'emploi (femmes, autochtones, personnes handicapées</p>

- | | |
|---|---|
| <p>discipline.</p> <p>(b) To determine an equitable proportion of Members of the four (4) designated employment equity groups for each discipline, the Parties shall consider among other factors the number of Doctoral applicants in Canadian universities as revealed by Statistics Canada data.</p> | <p>et Membres des minorités visibles).</p> <p>(b) Afin de déterminer la proportion équitable de Membres des quatre (4) groupes désignés pour l'équité en matière d'emploi dans chaque discipline, les Parties doivent étudier, entre autres facteurs, le nombre de candidates et de candidats ayant un doctorat dans les universités canadiennes, nombre indiqué dans les données de Statistique Canada.</p> |
| <p>5.25.3 The Vice-President, Academic and Provost shall support employment equity by:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) promoting awareness of the University's commitment to non-discrimination and to the promotion of equity in the employment status of Members in the designated employment equity groups; (b) ensuring proper training on equitable employment practices for all Departments/Schools hiring new Members; (c) providing annual reports to the Employer and the Union on: <ul style="list-style-type: none"> (i) the total number of applicants and the number of self-identified applicants by employment equity group for each vacant position for which a search has been conducted, (ii) the composition by employment equity group of the Members in each Department/School, by rank and status of appointment, as voluntarily reported by Members, (iii) the percentage of employment equity groups by discipline in graduate degree programs in Canada, if available, (iv) other matters deemed necessary to monitor the effectiveness of this Article. | <p>5.25.3 Le Vice-recteur aux études et Provost soutient l'équité en matière d'emploi comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) par la sensibilisation à l'engagement de l'Université envers la non-discrimination et la promotion de l'égalité du statut professionnel des Membres dans les groupes désignés pour l'équité en matière d'emploi; (b) en assurant la formation appropriée en matière de pratiques d'équité en matière d'emploi pour tous les Département/Écoles qui embauchent du nouveau personnel; (c) en fournissant à l'Employeur et au Syndicat un rapport annuel qui porte sur : <ul style="list-style-type: none"> (i) le nombre total de postulants et le nombre de postulants qui se sont identifiés aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi pour chaque poste vacant qui a fait l'objet d'une recherche de candidats; (ii) la répartition des Membres de chaque Département/École selon leur appartenance librement déclarée aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi, avec l'indication de leur rang et du statut de leur nomination; (iii) le pourcentage des groupes visés par l'équité en matière d'emploi selon la discipline dans les programmes aux études supérieures cycle au Canada, si ces données sont connues; (iv) d'autres informations jugées nécessaires pour assurer le contrôle de la mise en œuvre du présent article. |

Collective Agreement 2014-17

5.25.4 In order to increase awareness of the University's employment equity goals and to support non-discriminatory interview and hiring practices, full-time Members shall make every reasonable effort to attend the training sessions on equitable employment practices offered by the University for their respective Department/School.

ARTICLE 5.30 – ABORIGINAL EQUITY INITIATIVE

- 5.30.1 The Employer and the Union agree that a series of active measures are required to appoint a larger number of qualified Aboriginal professors and librarians at Laurentian University, particularly outside Aboriginal-specific programs.
- 5.30.2 The Employer agrees to develop a "grow-our-own" program to recruit and appoint Aboriginal professors and librarians to probationary appointments, who, on the condition of agreeing to work at Laurentian as professors/librarians for a minimum of three (3) years, shall be supported in completing the academic qualifications needed for tenure (per Article 5.10 – Academic Qualifications Guidelines). The details of the program are to be agreed to by the Employer and the Union in consultation with the Office of the Associate Vice-President, Academic and Indigenous Programs.

ARTICLE 5.35 – NEWLY HIRED MEMBERS

- 5.35.1 In the year the Collective Agreement is being negotiated, all new hires whose appointments are effective July 1 or before the signing of a new Collective Agreement shall receive all increases in salary for that year that become effective July 1, except for the PTR increment, merit increment, or any other increase explicitly excluded by the new Collective Agreement, irrespective of the actual date of commencement of employment.

ARTICLE 5.40 – ACADEMIC WORKLOAD

- 5.40.1 The academic workload shall be assigned in a fair and equitable manner. To help ensure this goal, each Member of a Department/School shall receive a copy of the Chair's/Director's recommendations to the Dean/University

Convention collective 2014-17

5.25.4 Pour mieux faire connaître les objectifs de l'Université en matière d'équité d'emploi et pour favoriser les pratiques d'entrevue et d'embauche non discriminatoires, les Membres à temps plein font tous les efforts raisonnables pour participer aux sessions de formation portant sur les pratiques équitables en matière d'emploi que l'Université offre à leur Département/École.

ARTICLE 5.30 – INITIATIVE D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI DES AUTOCHTONES

- 5.30.1 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il faut une série de mesures actives pour nommer un plus grand nombre de professeurs et de bibliothécaires autochtones à l'Université Laurentienne, notamment dans des programmes qui ne s'adressent pas particulièrement aux autochtones.
- 5.30.2 L'Employeur s'engage à développer un programme de préparation de candidats à l'interne en recrutant et en nommant à l'essai des professeurs et bibliothécaires autochtones à des postes menant à la permanence et en les soutenant dans leurs démarches en vue d'obtenir les qualifications requises pour la permanence (selon l'Article 5.10 – Lignes directrices touchant les titres universitaires), à condition qu'ils s'engagent à travailler comme professeur ou bibliothécaire à la Laurentienne pour un minimum de trois (3) ans. L'Employeur et le Syndicat conviendront des détails du programme en consultation avec le Bureau du vice-rectorat associé à l'enseignement et aux programmes autochtones.

ARTICLE 5.35 – MEMBRES NOUVELLEMENT ENGAGÉS

- 5.35.1 Au cours de l'année pendant laquelle la Convention collective est négociée, tous les professeurs nouvellement engagés dont la nomination commence le 1er juillet, ou avant la signature ratifiant la nouvelle Convention collective, reçoivent toutes les augmentations de rémunération s'appliquant à partir du 1er juillet, excepté l'augmentation progressive au même rang, l'augmentation au mérite ou toute autre augmentation explicitement exclue par la nouvelle Convention collective, quelle que soit la date de commencement de l'emploi.

ARTICLE 5.40 – CHARGE DE TRAVAIL UNIVERSITAIRE

- 5.40.1 Les charges de travail doivent être réparties de manière juste et équitable. Pour aider à assurer l'atteinte de cet objectif, chaque Membre d'un Département/École reçoit un exemplaire des recommandations de la

Collective Agreement 2014-17

Librarian on the Member's own workload and a summary of the recommendations on all other Members in the Department/School, including any recommendations for overloads, prior to the recommendations being forwarded to the Dean/University Librarian. Each Member shall receive by April 1 a copy of the Dean's/University Librarian's decision on these recommendations.

5.40.2 The academic workload of a full-time Member during the academic year includes: (a) teaching/professional librarianship/archives management, including the supervision of graduate and undergraduate students; (b) scholarly activity, including commitments to external granting agencies; (c) University governance, administrative duties, and other contributions to the University. The normal guideline for the distribution of the workload among the three (3) main workload components is: forty percent (40%) teaching/professional librarianship/archives management, including the supervision of graduate and undergraduate students; forty percent (40%) scholarly activity, including commitments to external granting agencies; and twenty percent (20%) University governance, administrative duties, and other contributions to the University.

5.40.3 (a) The assignment of the workload shall be communicated in reasonable detail, in writing, to the Member by April 1 by the Dean/University Librarian. The Dean/University Librarian shall request the written advice of the Department/School concerned. The Chair/Director shall submit the written advice of the Department/School by February 15 and the Dean/University Librarian shall normally accept the advice of the Department/School. The time-tabling of the teaching load/library assignment shall be communicated in writing to the Member by July 15 by the Dean/University Librarian after consultation with the Registrar. For the duration of this Collective Agreement the Registrar shall have final authority in time-tabling all courses.

(b) The following information will be provided in workload letters which will be made available in the Department/School office :

- i. All courses being taught including the full course code, the term, language of instruction, mode of delivery and the

Convention collective 2014-17

direction en ce qui concerne la charge de travail du Membre et un résumé des recommandations concernant celle de tous les autres Membres du Département/École y compris les recommandations sur les surcharges, avant que ces recommandations soient envoyées au Doyen/Bibliothécaire en chef. Avant le 1^{er} avril, chaque Membre reçoit un exemplaire de la décision du Doyen/Bibliothécaire en chef touchant ces recommandations.

Pendant l'année universitaire, la charge de travail d'un Membre à temps plein comporte : (a) l'enseignement ou l'exercice de la fonction de bibliothécaire ou d'archiviste, y compris la supervision d'étudiants de tous les cycles; (b) les travaux d'érudition ainsi que les engagements envers les organismes subventionnaires externes; (c) la régie, les tâches administratives et les autres contributions à l'Université. Normalement, la distribution de la charge de travail parmi les trois (3) composantes principales est la suivante : quarante pour cent (40 %) à l'enseignement ou aux fonctions de bibliothécaire ou d'archiviste; quarante pour cent (40 %) aux travaux d'érudition, y compris les engagements envers les organismes subventionnaires externes; et vingt pour cent (20 %) à la régie de l'Université, aux tâches administratives et aux autres contributions à l'Université.

5.40.3 (a) Le Doyen/Bibliothécaire en chef est tenu de transmettre par écrit au Membre, avant le 1^{er} avril, une indication suffisamment détaillée de la charge de travail qui lui est assignée. Avant le 1^{er} avril, le Doyen/Bibliothécaire en chef demande l'avis écrit du Département/École, que la direction présentera avant le 15 février et qu'observe généralement le Doyen/Bibliothécaire en chef. L'emploi du temps relatif à l'enseignement/au travail de bibliothèque est communiqué par écrit au Membre par le Doyen/Bibliothécaire en chef avant le 15 juillet, après consultation du secrétaire général. Pendant la durée de la présente Convention collective, le secrétaire général prend la décision sans appel concernant l'horaire de tous les cours.

(b) Les renseignements ci-dessous seront inclus dans les lettres de charge de travail qui seront mises à la disposition du bureau de l'unité d'enseignement :

- i. tous les cours donnés, y compris la cote complète des cours, le trimestre, la langue d'enseignement, le mode de prestation et

Collective Agreement 2014-17

	assigned Senate credit weighting for the course;	le nombre de crédits de chaque cours comme prescrit par le Sénat;
ii.	All overloads;	ii. toutes les surcharges;
iii.	All participants in any co-teaching assignment;	iii. toutes les personnes qui participent aux tâches d'enseignement en collaboration;
iv.	All unpaid courses;	iv. tous les cours non rémunérés;
v.	All non-instructional work with a credit weighting or stipend and a code identifying the nature of the work;	v. tous les travaux sans enseignement auxquels sont rattachés une valeur en crédits ou une allocation ainsi que le code précisant la nature des travaux;
vi.	All buyouts;	vi. tous les rachats de crédits;
vii.	All leaves.	vii. tous les congés.
5.40.4	The composition of the workload of Members may vary with their discipline, and will take into account the capabilities of the Members, the need to maximize their potential and any obligations placed on them within the University's operations, consistent with the terms of this Collective Agreement. In the assignment of teaching loads, the Deans, in consultation with the Departments/Schools, shall consider not only the number of courses taught by a Member, but the size and type of such courses as well as administrative and other duties. Members' workloads shall also be subject to the following maximum norms for assigned workloads.	5.40.4 La composition de la charge de travail d'un Membre peut varier selon sa discipline et elle tient compte des aptitudes du Membre, de la nécessité d'augmenter ses compétences et des fonctions dont il est chargé dans le cadre du fonctionnement de l'Université, conformément aux dispositions de la présente Convention collective. Lors de l'attribution des charges d'enseignement, les doyens, en consultation avec les unités, tiennent compte non seulement du nombre de cours que donne un Membre, mais aussi de l'effectif et du type de cours, ainsi que des responsabilités administratives et autres. La charge de travail des Membres est également soumise aux normes maximales ci-dessous touchant les charges attribuées :
(a)	Teaching Members: In the assignment of teaching loads by the Deans, in consultation with the academic Departments/Schools, the maximum normal teaching load per academic year shall be two (2) full courses or twelve (12) credit equivalents in the Faculty of Science, Engineering and Architecture and two and one-half (2 ½) full courses or fifteen (15) credit equivalents in other Faculties.	(a) Membres enseignants : En ce qui concerne l'attribution de la charge d'enseignement par le doyen en consultation avec les unités, la charge normale maximale d'enseignement par année universitaire est de deux (2) cours complets ou l'équivalent de douze (12) crédits dans la Faculté des Sciences, de Génie et d'Architecture, et de deux et demi (2 ½) cours complets ou l'équivalent de quinze (15) crédits dans les autres Facultés.
(b)	Professional Librarian and Archivist Members: In the assignment of workloads by the University Librarian, the normal hours of scheduled student contact shall not exceed twelve (12) per week, scheduled fairly and equitably and on the recommendation of the Department.	(b) Membres bibliothécaires professionnels et archivistes : Dans l'attribution de la charge de travail par le bibliothécaire en chef, les heures normales de travail auprès des étudiants ne dépassent pas douze (12) heures par semaine, selon un horaire juste et équitable et sur la recommandation du Département/École.
(c)	Notwithstanding Article 5.40.4 (a) above, Members on a twelve (12) month limited-term appointment may have a teaching load of three (3) credits above the normal	(c) Nonobstant l'Article 5.40.4 (a) ci-dessus, les Membres dont la nomination est à durée limitée de douze (12) mois peuvent avoir une charge d'enseignement de trois

Convention collective 2014-17

teaching load. This above-normal teaching load shall be for a maximum of twelve (12) months only. Any extension of the twelve (12) month limited-term appointment or any additional limited-term appointments to the Member shall be according to the normal teaching load as specified as per Article 5.40.4 (a) above.

- (d) The Parties agree that it is mutually beneficial to allow Members to bank or owe teaching credits as outlined below. The banking or owing of teaching credits will be permitted in the following cases:

- I. The Member proposes to arrange a teaching-reduced or teaching-free term for the purposes of scholarly activity
- II. The total credit value of the Member's normal assigned teaching load deviates by not more than six (6) credits from the normal maximum teaching load
- III. The Member undertakes academic supervision of an individual student pursuant to Article 5.40.8 (h)
- IV. Courses assigned as part of the Member's normal workload are cancelled because of zero enrolment

Members shall not normally be permitted to bank or owe more than six (6) teaching credits at any given time. Members with banked teaching credits may request a maximum of six (6) credits release per academic year. The scheduling of the reduction shall be with the mutual agreement of the Member and the Dean. No remuneration for banked teaching credits will be provided in lieu of release time. If the Member's Department/School agrees with the Member's proposal to arrange a teaching-reduced or teaching-free term for the purposes of scholarly activity and recommends it to the Dean for approval, the Dean shall not

(3) crédits de plus que la charge normale d'enseignement. Cette charge d'enseignement supérieure à la normale s'étend sur une période maximale de douze (12) mois. Toute prolongation de la nomination à durée limitée ou toute nouvelle nomination à durée limitée de ce Membre est pour une charge normale d'enseignement établie à l'Article 5.40.4 (a) ci-dessus.

- (d) Les parties conviennent qu'il est mutuellement avantageux de permettre aux Membres d'accumuler et de redevoir des crédits d'enseignement selon les dispositions ci-dessous. L'accumulation et la dette de crédits seront permises dans les situations suivantes :

- I. Le Membre propose de passer un trimestre avec une réduction ou une suppression de la charge d'enseignement afin d'effectuer des travaux d'érudition;
- II. L'écart n'est pas plus de six (6) crédits entre la valeur totale des crédits de la charge normale d'enseignement du Membre et la charge normale maximale d'enseignement;
- III. Le Membre exerce les fonctions de supervision d'un étudiant selon l'Article 5.40.8 (h);
- IV. Les cours assignés dans le cadre de la charge normale de travail du Membre sont annulés, car il n'y a aucune inscription.

Normalement, on ne permet pas aux Membres d'accumuler ou de redevoir plus de six (6) crédits d'enseignement à un moment donné. Les Membres qui ont accumulé des crédits d'enseignement peuvent demander une dispense ne dépassant pas six (6) crédits par année universitaire. Le Membre et le doyen doivent s'entendre sur le choix du moment de la réduction de crédits. On ne peut pas choisir d'être rémunéré au lieu d'obtenir une dispense pour les crédits d'enseignement accumulés. Si le Département/École du Membre accepte sa proposition de passer un trimestre avec une réduction ou une suppression de la charge

	<p>unreasonably refuse such a recommendation. Members owing three (3) or more teaching credits shall undertake to teach a course above the normal teaching load without remuneration within three (3) years of the end of the term during which the total number of credits owing reached three (3).</p> <p>In the event that the Member leaves his/her employment due to retirement, resignation, death or dismissal, the Member shall not be entitled to remuneration for any banked teaching credits, nor shall he/she be required to repay any teaching credits owing at the time of the termination of employment.</p>	<p>d'enseignement afin d'effectuer des travaux d'érudition et la recommande pour approbation au doyen, celui-ci ne refusera pas la demande sans motif valable. Les Membres devant remettre trois (3) crédits ou plus doivent s'engager à donner un cours au-delà de la charge normale d'enseignement, sans rémunération, dans l'espace de trois (3) ans après le trimestre auquel le nombre de crédits en dette a atteint trois (3).</p> <p>Si un Membre quitte son emploi en raison de retraite, de démission, de décès ou de mise à pied, il n'aura pas droit à une rémunération pour les crédits accumulés et n'aura pas à remettre les crédits d'enseignement qu'il redoit à la fin de son emploi.</p>
5.40.5	<p>The Dean/University Librarian may include in Members' workloads any teaching/professional library or archival assignment related to their discipline and any on-campus administrative activity that the Dean/University Librarian considers necessary for the effective operation of the Faculty/Library or of the University program.</p> <p>With regard to the load for teaching/professional librarianship/professional archival work, generally prevailing past practices shall apply unless these practices have been the result of Members undertaking voluntarily unpaid overloads to maintain the integrity of programmes or service commitments in Department/Schools which have suffered complement reductions due to budgetary pressures or unless specific provisions in this contract state otherwise.</p>	<p>Le Doyen/Bibliothécaire en chef peut attribuer au Membre toute charge relative à sa discipline en tant qu'enseignant, bibliothécaire ou archiviste, ou toute responsabilité administrative que le Doyen/Bibliothécaire en chef juge indispensable au fonctionnement de la Faculté, de la bibliothèque ou du programme universitaire en cause. Quant à la charge de travail d'enseignement, de bibliothécaire ou d'archiviste professionnel, la pratique déjà établie s'applique, sauf si cette charge résulte de surcharges entreprises volontairement par les Membres dans le but de maintenir l'intégrité des programmes ou des services dans les unités dont le personnel est réduit à la suite de restrictions budgétaires, ou à moins de dispositions contraires dans la présente Convention collective.</p>
5.40.6	<p>The determination of the workload shall be subject to the following conditions:</p> <p>(a) The Dean/University Librarian, in accordance with Article 3.10 – Academic Freedom, shall not impose specific scholarly tasks other than the teaching/professional librarianship duties referred to in Article 5.40.5 above. Specific tasks related to the internal governance of the Department/School shall not be imposed by the Dean/University Librarian, except for the appointment of an Acting Chair/Director as in Articles 9.15 – Selection of Chairs/Directors and 9.20 – Term of Office of Chairs/Directors. The Dean/University Librarian may assign specific</p>	<p>La détermination de la charge de travail est assujettie aux conditions suivantes :</p> <p>(a) Conformément à l'article 3.10 – Liberté universitaire, le Doyen/Bibliothécaire en chef ne doit pas imposer de tâches d'enseignement et de recherche autres que celles précisées à l'Article 5.40.5 ci-dessus. Il ou elle ne peut pas non plus imposer de responsabilités relatives à la gestion interne du Département/Ecole, sauf quand il s'agit de nommer un Directeur intérimaire, selon l'article 9.15 – Sélection des Directeurs d'unités et l'article 9.20 – Durée du mandat des Directeurs. Il ou elle peut, après consultation du Membre intéressé, attribuer des responsabilités précises se rapportant</p>

- responsibilities concerning a University-related community activity in consultation with the Member. The Member shall not unreasonably refuse.
- (b) The Dean/University Librarian shall normally not impose on any individual a workload in excess of that which in the past has generally been applicable to Members within the Faculty/Library to which the Member belongs. The Parties agree that excessive overload teaching/professional library work is undesirable and for that reason compensation for teaching-related overloads from all sources, including courses administered through the Centre for Continuing Education, shall be limited to a maximum of twelve (12) credits per year with a maximum of nine (9) credits in either the Fall/Winter or the Spring/Summer sessions, the Parties further agree that the twelve (12) credit overload allowance shall be limited to three (3) consecutive years.
- i. Where the above limitation on total compensation to a Member involves a component from the supervision of a distance education course(s) according to Article 8.40.5 of Article 8.40 – Distance Education Courses, the University shall make available marking assistance as required and in keeping with the degree of limitation.
- (c) From time to time, the Dean/University Librarian, in consultation with the Department/School may request a Member to undertake additional duties over and above the normal workload. In such instances, an overload payment shall be made, as in Article 8.35 – Overloads. The Member shall not unreasonably refuse such assignments. Members who believe they are entitled to overload payments shall apply through the Dean/University Librarian to the Vice-President, Academic and Provost within ten (10) working days after the assignment of the workload. The Vice-President, Academic and Provost shall provide an answer, in writing, to the Member within ten (10) working days of her/his application. If negative, the decision shall be accompanied with reasons.
- à un service à la collectivité lié à l'Université. Dans ce cas, le Membre ne peut pas refuser sans raison valable.
- (b) Le Doyen/Bibliothécaire en chef ne doit pas normalement imposer à un employé une charge de travail supérieure aux normes en cours dans la faculté ou la bibliothèque où il travaille. Les parties conviennent qu'une surcharge excessive d'enseignement ou de travail bibliothécaire n'est pas souhaitable et pour cette raison, la rémunération de toutes les surcharges d'enseignement, y compris pour les cours administrés par le Centre d'éducation permanente, se limite au maximum de douze (12) crédits par année, dont tout au plus neuf (9) crédits dans une session automne-hiver ou printemps-été. Les parties conviennent aussi que l'allocation de douze (12) crédits en surcharge se limite à trois (3) années consécutives.
- i. Lorsque les restrictions ci-dessus sur la rémunération totale d'un Membre touchent une composante de supervision de cours de formation à distance, aux termes de l'Article 8.40.5 de l'article 8.40 – Cours de formation à distance, l'Université offre l'aide requise pour la correction, en accord avec le degré de restriction.
- (c) À l'occasion, le Doyen/Bibliothécaire en chef peut, de concert avec le Département/École, demander à un Membre d'accepter des responsabilités au-delà de la charge normale de travail. Dans ce cas, une surcharge est payée selon l'article 8.35 – Surcharges de travail. Le Membre ne peut sans raison valable refuser cette responsabilité. Les Membres qui se croient en droit de recevoir un paiement de surcharge adressent leur demande au Vice-recteur aux études et Provost dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'attribution de la surcharge en la présentant au Doyen/Bibliothécaire en chef. Le Vice-recteur aux études et Provost répond par écrit au Membre dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande. Une décision défavorable est accompagnée d'une justification.

Collective Agreement 2014-17

- (d) In the event that a workload assignment, with regard to the courses taught or professional librarian duties or other assigned duties, is not acceptable to the Member or the Department/School, after discussion with the Dean/University Librarian, the Member or the Department/School may appeal to the Vice-President, Academic and Provost by April 7. The decision of the Vice-President, Academic and Provost shall be communicated in writing to the Member and Department/School before April 21.
- (e) The credits for courses approved by Senate (Council on English Language Programmes (CELP) and Conseil des programmes en français (CPF)) shall not be altered when the Dean assigns the teaching of any of these courses to a Member. However, the workload credit for a faculty Member is subject to the provisions of this Article 5.40.6 and Article 5.40.8
- i. It is agreed and understood that where Members engage in the supervisory work set out in 5.40.8 (h) they will be compensated as provided therein.
 - ii. It is further agreed and understood that unless a course, as approved by the Senate, requires scheduled classroom teaching, or as otherwise agreed by the parties, there will be no workload credit.
- (f) When a Member is assigned to teach two (2) or more courses at the same time and location, she/he shall receive workload credit for the course with maximum credits.
- 5.40.7 Once assigned, workloads shall not be altered except in cases of emergency. If a proposed workload must be altered, such alteration will be taken into consideration in the annual performance evaluation. However, alterations for reasonable program requirements and low enrolment may be made to Winter and Spring session courses by October 1.

If the Dean, for non-emergency reasons, deems it necessary to alter the workload of a

Convention collective 2014-17

- (d) Si une charge de travail, en ce qui concerne les cours à donner, les responsabilités à la bibliothèque ou les autres affectations, n'est pas acceptable selon le Membre ou le Département/École, il est alors possible au Membre ou au Département/École après en avoir discuté avec le Doyen/Bibliothécaire en chef d'en interjeter appel avant le 7 avril au Vice-recteur aux études et Provost. La décision du Vice-recteur aux études et Provost est transmise par écrit au Membre ou au Département/École avant le 21 avril.
- (e) Le nombre de crédits attribués à un cours approuvé par le Sénat (Council on English Language Programs [CELP] et Conseil des programmes en français [CPF]) ne sera pas modifié lorsque le Doyen assigne l'enseignement de ce cours à un Membre du corps professoral. La charge de travail d'un Membre est toutefois soumise aux dispositions des Articles 5.40.6 et 5.40.8.
- i. Il est convenu et entendu que les Membres qui exercent des fonctions de supervision décrites à l'Article 5.40.8(h) seront indemnisés selon les dispositions prévues.
 - ii. Il est aussi convenu et entendu qu'aucun crédit ne sera ajouté à la charge de travail pour les cours qui n'exigent aucun enseignement en salle de classe, comme approuvé par le Sénat, à moins que les parties n'en aient autrement décidé.
- (f) Lorsqu'un Membre est chargé de donner deux (2) cours ou plus en même temps et lieu, sa charge de travail reconnue est celle du cours comportant le maximum de crédits.
- 5.40.7 Une fois attribuées, les charges de travail ne peuvent pas être modifiées, sauf en cas d'urgence. S'il est indispensable d'y apporter une modification, il faut en tenir compte lors de l'évaluation annuelle du rendement. Toutefois, des modifications aux cours des trimestres d'hiver et du printemps qui sont motivées par les exigences du programme et le faible nombre d'inscriptions sont permises jusqu'au 1^{er} octobre.

Si un doyen, pour des raisons qui ne sont pas urgentes, estime qu'il est nécessaire de

Collective Agreement 2014-17

Member once it has been assigned, the Dean must obtain the agreement of the Member.

Any alteration to a Member's workload, including any associated overload payments shall be communicated to each Member of the Department/School within five (5) working days after the Member has been formally notified of the change.

Notwithstanding the provisions of this Article, when an assigned course(s) is cancelled because of zero registration in the course(s) there arises an obligation on the part of the Member to undertake additional work in order to maintain fairness and equity within the Department/School. The nature and extent of such work shall be determined in discussions between the Member, the Chair of the Department/School and the Dean. In the event that the Member was scheduled to receive an overload stipend such a stipend should be reduced appropriately. In the case where additional work assigned is in the form of a course, such course shall be one the Member has taught in the last two (2) years, unless otherwise agreed to by the Member.

5.40.8 The determination of the workload for Members of the teaching faculty shall also be subject to the following conditions:

- (a) A Member is entitled to one (1) term without scheduled teaching among the Fall, Winter and Spring terms as part of her/his normal workload. The scheduled teaching duties as part of a Member's normal workload shall normally be in the Fall and Winter terms of the academic year.
- (b) In the case of distance education courses or off-campus courses, consultation times shall be arranged for the teaching locale in accordance with the requirements of the subject matter. The Chair/Director shall outline the norms in consultation with the Department/School.
- (c) In the case of evening courses, the Dean shall not assign another course scheduled to begin within twelve (12) hours of the scheduled end of the evening course unless the Member agrees to this in writing.

Convention collective 2014-17

changer la charge de travail d'un Membre une fois que celle-ci lui a été attribuée, il doit obtenir le consentement du Membre.

Tout changement à la charge de travail d'un Membre, y compris les paiements de surcharge qui y sont associés, est communiqué à chaque Membre du Département/École dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle le Membre a été formellement informé du changement.

Nonobstant les dispositions du présent Article, si un cours attribué est annulé parce qu'aucun étudiant n'y est inscrit, le Membre se voit dans l'obligation d'assumer une charge de travail supplémentaire afin de maintenir l'équité au sein du Département/de l'École. La nature et l'ampleur de cette charge de travail sont déterminées par des discussions entre le Membre, la direction du Département/de l'École et le Doyen. Si le Membre devait recevoir un paiement de surcharge, le montant de ce paiement sera réduit en conséquence. Si la surcharge de travail consiste en l'enseignement d'un cours, il doit s'agir d'un cours que le Membre a enseigné au cours des deux (2) dernières années, à moins que le Membre n'ait accepté d'autres dispositions.

L'établissement de la charge de travail des Membres du corps professoral est également assujetti aux conditions suivantes :

- (a) Un Membre a le droit de passer un (1) trimestre sans charge d'enseignement parmi les trimestres d'automne, d'hiver et de printemps dans le cadre de sa charge de travail normale. Les tâches d'enseignement dans le cadre de la charge normale de travail du Membre sont habituellement pendant les trimestres d'automne et d'hiver de l'année universitaire.
- (b) Dans le cas de cours à distance ou à l'extérieur du campus, on prévoit des heures de consultation dans la salle d'enseignement de manière à répondre aux exigences de la matière à l'étude. Le Directeur établit les normes en consultation avec le Département/École.
- (c) Dans le cas des cours du soir, le doyen ne doit pas attribuer de cours qui commence dans les douze (12) heures qui suivent la fin du cours du soir, à moins d'avoir reçu par écrit l'accord préalable du Membre.

Collective Agreement 2014-17

- (d) With the exception of Members who are teaching at this University for the first time or teaching in a new program, no Member shall be required in an academic year to prepare for more than one (1) full course or two (2) half (1/2) courses (or equivalent) which she/he has not taught at least once during the previous four (4) years. Normally, no Member shall be required to undertake such course preparation more than once every two (2) years, nor shall any Member be required to undertake new course preparation unless requested to do so by June 1. Where a course is replaced by a renamed or renumbered version of what is essentially the same course in the same language, it shall be deemed to be the same course for purposes of this Article.
- (e) Members may be required to supervise or develop distance education courses as part of their normal workload subject to provisions of Article 8.40 – Distance Education Courses. Members whose appointments specifically included the development of distance education courses as part of their normal workload may be assigned such duties for the duration of their contract(s).
- (f) In order to enhance the ability of Members to undertake scholarly activity, it is desirable to schedule the teaching activities in such a way as to create blocks of time free of scheduled teaching activities. For the Fall and Winter terms, the scheduling of courses shall permit every Member to have at least one (1) day per week for scholarly activity during which she/he is not expected to teach scheduled classes. Members wishing to create additional such days or blocks of time without scheduled teaching shall approach the Chair/Director of the Departments/Schools and the Dean with an appropriate request. These officials shall make reasonable efforts to accommodate such requests within the constraints imposed by requirements of offering programs and courses to students. When competing requests for time blocks without scheduled teaching cannot be met for all applicants, priority shall be given to

Convention collective 2014-17

- (d) À l'exception des Membres qui enseignent pour la première fois à l'Université ou dans un nouveau programme, on n'exigera pas qu'un Membre prépare pendant une année universitaire plus d'un (1) cours complet ou deux (2) demi-cours (1/2) (ou l'équivalent) qu'il n'a pas donnés au moins une (1) fois durant les quatre (4) années précédentes. Généralement, on ne peut pas exiger qu'un Membre effectue une telle préparation de cours plus d'une (1) fois tous les deux (2) ans et on ne peut pas non plus exiger qu'il prépare un nouveau cours s'il n'a pas été informé avant le 1^{er} juin. Lorsque le titre ou le numéro d'un cours est remplacé, mais que le contenu du cours demeure essentiellement le même et est enseigné dans la même langue, ce cours est considéré comme étant le même aux fins de cet Article.
- (e) Les Membres peuvent être tenus de superviser ou d'élaborer des cours de formation à distance dans le cadre de leur charge normale de travail, selon les dispositions de l'article 8.40 – Cours de formation à distance. Les Membres dont les conditions d'embauche incluent spécifiquement l'élaboration de cours de formation à distance comme partie intégrante de leur charge normale de travail peuvent devoir accomplir ces tâches pour la durée de leur(s) contrat(s).
- (f) Pour que les Membres puissent mieux effectuer des travaux d'érudition, il est souhaitable de préparer des horaires de cours qui laissent aux Membres des tranches de temps libre, sans enseignement. Pendant les trimestres d'automne et d'hiver, on établit l'horaire des cours de manière à donner à chaque Membre au moins une (1) journée par semaine pour les travaux d'érudition, pendant laquelle on ne s'attend pas à ce qu'il donne de cours à l'horaire. Les Membres qui désirent disposer d'un surcroît de jours ou de tranches de temps sans enseignement à l'horaire présentent une demande à cet effet à la direction du Département/École et au doyen qui feront des efforts raisonnables pour répondre favorablement à ces demandes dans les limites imposées par la nécessité d'offrir des programmes et des cours aux étudiants. Lorsque des demandes concurrentes de tranches de temps

those individuals who earlier have been unsuccessful in making such a request, provided that these were based on bona fide requirements to enhance scholarly activity.

- (g) Full-time Members teaching in programs where the preparation of a thesis is mandatory for students have an obligation to participate in the thesis supervision provided that they are qualified to do so. However, the Parties agree that the close working relationship desirable for the successful preparation of a thesis is best achieved under conditions that allow for mutual choice on the part of the Member and the student before entering the supervisor/student relationship.
- (h) Notwithstanding Article 5.40.6 (e) above, when a Member undertakes academic supervision of an individual student in a program offered by Laurentian University, when such work is over and above the normal workload, such supervisory work shall be recognized upon its successful defence or completion as follows:

Supervisory work	Credit value	Monetary value at \$1,000/credit
PhD Thesis	3	\$3,000
Master's Thesis or Advanced Practicum in Social Work	1	\$1,000
PhD or Master's Research Project, Research Essay, Directed Reading Seminar or Independent Study	½	\$500
Undergraduate Thesis where mandatory	⅓	\$333
Undergraduate Directed Reading Seminar or Independent Study where mandatory	¼	\$250

- (i) The above credits may be shared by agreement between two (2) or more Members who have contributed to the thesis or other supervision. In cases of disagreement, the Dean shall arbitrate the proportions.
- (ii) A Member's teaching credits for individual supervisions as

sans enseignement ne peuvent pas toutes recevoir une réponse favorable, la priorité est accordée aux personnes à qui une demande préalable a été refusée, pourvu que ces demandes soient faites de bonne foi pour l'avancement des activités d'érudition.

- (g) Les Membres à temps plein qui enseignent dans des programmes comportant la préparation d'une thèse par les étudiants doivent participer à la supervision des thèses s'ils ont la compétence pour le faire. Les parties conviennent cependant que l'étroite relation de travail souhaitable pour la bonne préparation d'une thèse se fait mieux dans des conditions qui permettent la liberté du choix du Membre et de l'étudiant avant d'entreprendre ce travail de collaboration.
- (h) Nonobstant l'Article 5.40.6 (e) ci-dessus, lorsqu'un Membre accepte de superviser un étudiant dans le cadre d'un programme offert par l'Université Laurentienne et que ce travail s'ajoute à la charge normale de travail, on reconnaît ce travail de supervision au moment de la réussite de la soutenance ou de l'achèvement, comme suit :

Travail de supervision	Crédits reconnus	Valeur monétaire à 1 000 \$/crédit
Thèse de doctorat	3	3 000 \$
Thèse de maîtrise ou stage avancé en Travail social	1	1 000 \$
Ph. D. ou projet de recherche à la maîtrise, mémoire de recherche, lectures dirigées ou études autonomes	½	500 \$
Thèse de premier cycle obligatoire	⅓	333 \$
Lectures dirigées ou études autonomes obligatoires	¼	250 \$

- (i) Deux (2) Membres ou plus qui ont contribué à une thèse ou à un travail de supervision peuvent s'entendre sur le partage des crédits indiqués ci-dessus. En cas de désaccord, le doyen décide de la répartition.
- (ii) Un Membre peut accumuler les crédits d'enseignement liés aux

outlined in this paragraph can be accumulated towards a reduction of the Member's normal teaching load to a maximum of three (3) credits release per academic year. Unused credits can be carried over to subsequent years. The scheduling of the reduction shall be with the mutual agreement of the Member and her/his Dean.

- (iii) Alternatively, Members may be paid the credit value accumulated for any supervisory work in their professional expenditure account. At any time, Members may transfer the monetary value of the accumulated credits into their professional development expenditure account.

- (iv) Once the supervisory work has been completed, it shall be the responsibility of the Member to report such completion to the Dean on a form co-signed by her/his Chair/Director. The Dean's Office shall either register the credit on the Member's workload credit account to be created in Datatel or transfer the funds to the Member's professional development expenditure account, as the Member directs.

- (v) Based on existing program requirements, the Dean shall identify those programs which have mandatory supervisory needs as per Article 5.40.8 (g) above. Any Member planning to supervise an individual student in another program for credit under this paragraph needs the prior authorization of the Dean.

- (vi) The Articles 5.40.8 (h) (i) to 5.40.8 (h) (iv) above do not apply to Research Chairs who already received a teaching load reduction.

supervisions individuelles tels que décrits dans le présent Article et les appliquer à la réduction de sa charge d'enseignement normale pour obtenir un dégagement maximal de trois (3) crédits par année universitaire. On peut reporter aux années suivantes les crédits non utilisés. L'horaire du dégagement est établi par entente mutuelle du Membre et du doyen.

- (iii) Le Membre peut aussi faire verser dans son allocation de dépenses pour perfectionnement professionnel un paiement équivalant à la valeur des crédits accumulés pour le travail de supervision. En tout temps, le Membre peut transférer la valeur monétaire des crédits accumulés à l'allocation de dépenses pour le perfectionnement professionnel.

- (iv) Une fois le travail de supervision complété, il incombe au Membre d'en informer le doyen au moyen d'un formulaire portant sa signature et celle de son Directeur. Le Bureau du doyen inscrit le crédit au compte de crédits de travail du Membre à créer dans Datatel ou transfère les fonds à l'allocation de dépenses pour le perfectionnement professionnel du Membre, selon la directive qu'il a reçue de celui-ci.

- (v) En fonction des exigences actuelles des programmes, le doyen précise les programmes comportant une supervision obligatoire dont il est question dans l'Article 5.40.8 (g) ci-dessus. Tout Membre qui compte superviser un étudiant dans un autre programme, moyennant des crédits en vertu de cette disposition, doit d'abord obtenir l'autorisation du doyen.

- (vi) Les Articles 5.40.8 (h) (i) à 5.40.8 (h) (iv) ci-dessus ne s'appliquent pas aux titulaires de Chaires de recherche qui ont déjà une réduction de la charge d'enseignement.

Collective Agreement 2014-17

- 5.40.9 The determination of the workload for professional librarians shall also be subject to the following conditions:
- (a) Members may be requested to offer service during one (1) evening per week and if requested, they shall not unreasonably refuse, provided that such requests are made on a fair and equitable basis.
 - (b) Professional librarians may be expected to carry library supervisory duties.

5.40.10 In order to promote scholarly activity, as defined by section B) Scholarly Activity of Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics within the University, a Member may have her/his teaching/library service workload altered. Requests for workload reductions as a result of other paid activity shall be considered in accordance with the provisions of Article 7.35 – Voluntary Reduced Workload. However, contract research where the Member is paid a stipend not to exceed twenty thousand dollars (\$20,000) for her/his services may be considered under this provision.

- (a) Without compensation to the University:

For such an assignment to become operative, it shall require the recommendation of the Department/School, of the Dean/University Librarian, and approval of the Vice-President, Academic and Provost. Faculty Members who receive one (1) or more course reductions for purposes of enhancing scholarly activity, including the preparation of teaching materials for the Centre for Continuing Education, shall not be entitled to overloads as per Article 5.40.6 (b) above. This restriction shall also apply to Librarians whose workload is also reduced for scholarly purposes.

- (b) With compensation to the University:

A Member with a regular teaching load may elect to buy-out of up to fifteen (15) credits of teaching load over five (5) years, not to exceed six (6) credits

Convention collective 2014-17

- 5.40.9 La charge de travail des bibliothécaires professionnels est également assujettie aux modalités qui suivent :
- (a) Une soirée de service par semaine peut être demandée aux Membres, qui ne peuvent pas refuser sans raison valable, pourvu que les demandes soient faites de façon juste et équitable.
 - (b) Les bibliothécaires professionnels peuvent être appelés à exercer des fonctions de surveillance au sein de la Bibliothèque.

5.40.10 Dans le but de favoriser à l'Université les travaux d'érudition tels que définis dans la section B) Travaux d'érudition de l'article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels, le Membre peut faire modifier sa charge de travail. Les demandes de réduction de la charge de travail à cause d'une autre activité rémunérée sont étudiées en vertu des dispositions de l'article 7.35 – Réduction volontaire de la charge de travail. Toutefois, un contrat de recherche où le Membre touche des honoraires ne dépassant pas vingt mille dollars (20 000 \$) peut être considéré en vertu de la présente disposition.

- (a) Sans remboursement à l'Université :

Pour qu'une activité donne lieu à une modification de la charge de travail, elle doit faire l'objet d'une recommandation du Département/École et recevoir l'approbation du Doyen/Bibliothécaire en chef et du Vice-recteur aux études et Provost. Les professeurs à qui est accordée une (1) réduction de cours ou plus pour se consacrer davantage à leurs activités d'érudition, y compris la préparation de matériel didactique pour le Centre d'éducation permanente, n'ont pas droit aux surcharges de travail comme il est indiqué à l'Article 5.40.6 (b) ci-dessus. Ces restrictions s'appliquent également aux bibliothécaires dont la charge de travail est aussi réduite pour les travaux d'érudition.

- (b) Avec remboursement à l'Université :

Un Membre ayant une charge normale d'enseignement peut choisir de demander le rachat d'un maximum de quinze (15) crédits d'enseignement sur

per year, or the equivalent of professional library service in order to concentrate on research activities. It is acknowledged that certain grants may require a reduction in teaching loads exceeding fifteen (15) credits. The buy-out must be applied for no later than February 1 of the year preceding the academic year for which it is requested and the Dean/University Librarian shall not unreasonably refuse such request. The Dean/University Librarian shall communicate her/his decision by April 1. The buy-out shall cover the actual cost (including benefits) to replace the teaching/professional library work but shall not exceed the overload or sessional rate of pay as appropriate. A Member shall not be refused such a request for two (2) consecutive years.

cinq (5) ans, avec un maximum de six (6) crédits par an, ou l'équivalent en services professionnels de bibliothécaire, en vue de se consacrer à ses activités de recherche. Il est reconnu que certaines subventions peuvent exiger une réduction de la charge d'enseignement dépassant quinze (15) crédits. Il est tenu de faire la demande de rachat avant le 1^{er} février précédent l'année universitaire à laquelle le rachat s'applique. Le Doyen/Bibliothécaire en chef ne refuse pas cette demande sans raison valable, et communique sa décision avant le 1^{er} avril. Le rachat couvre le coût réel de remplacement (y compris les avantages sociaux) pour l'enseignement ou les services de bibliothécaire, sans toutefois dépasser le montant d'une surcharge ou l'échelle de traitement des enseignants à temps partiel selon le cas. La demande ne peut être refusée pendant deux (2) années consécutives.

- | | | | |
|---------|--|---------|--|
| 5.40.11 | As per Article 5.40.10 (a) Members can request a reduced teaching load to increase scholarly activity. Members may opt to do unpaid overloads to offset scholarly activity requirements. However, a paid overload is work performed above the normal workload and does not offset scholarly activity or governance requirements. | 5.40.11 | Selon l'Article 5.40.10 (a), les Membres peuvent demander de réduire leur charge d'enseignement afin d'accroître les travaux d'érudition. Les Membres peuvent choisir d'exercer une surcharge sans rémunération afin de contrebalancer les exigences en matière de travaux d'érudition. Une surcharge rémunérée est toutefois exercée au-delà de la charge normale de travail et ne contrebalance pas les exigences en matière de travaux d'érudition ou de régie. |
| 5.40.12 | The workload of any or all Members shall be made known to the Union on request. | 5.40.12 | L'Université s'engage à divulguer au Syndicat, sur demande, la charge de travail d'un ou des Membres. |
| 5.40.13 | It is acknowledged that the provision of teaching assistants is a factor to be considered in the assignment of workloads. As such the Vice-President, Academic and Provost will ensure to the greatest degree possible the equitable distribution amongst the Faculties of such assistance, consistent with the policies of Academic Councils. | 5.40.13 | Il est reconnu que l'attribution d'auxiliaires à l'enseignement est un facteur à considérer lors de l'attribution des charges de travail. À ce titre, le Vice-recteur aux études et Provost assurera au plus haut degré possible la répartition équitable de l'aide à l'enseignement parmi les facultés, conformément aux règlements des conseils universitaires. |

ARTICLE 5.41 – MIDWIFERY PROGRAM

- 5.41.1 For the purposes of this Collective Agreement, the Midwifery program shall be treated as a Department/School.
- 5.41.2 It is understood that each Midwifery faculty Member will be employed by Laurentian University for a minimum of fifty percent (50%)

ARTICLE 5.41 – PROGRAMME DE FORMATION DE SAGE-FEMME

- 5.41.1 Aux fins de la Convention collective, le programme de formation de sage-femme est considéré comme un département/une école.
- 5.41.2 Il est entendu que chaque Membre du corps professoral du programme de formation de sage-femme doit être employé par l'Université

Collective Agreement 2014-17

of a full-time position with the requirement that the faculty Member maintain a midwifery practice sufficient to qualify and maintain current registration with the College of Midwives.

A Member may request an increase in workload while maintaining professional registration. Where extra courses are available, full-time Members may request to increase their workload up to one hundred percent (100%) with a commensurate increase in salary. Such request will be submitted in accordance with Article 5.40 - Academic Workload.

5.41.3 For the application of tenure and promotion policies, assessment criteria and standards will reflect the actual workload. All relevant timelines shall continue to apply, and will not be pro-rated on the basis of workload.

5.41.4 Midwifery Faculty Members have the right to benefits and to contribute to the benefits plan of the University in accordance with the provisions of the Collective Agreement for sharing contributions.

(a) *Sick leave.* Members will be covered for periods of sick leave to the extent of the actual salary paid during that period as per Article 7.55 – Physical and Mental Illness.

(b) *Long-Term Disability.* Members must be provided with specific information concerning coverage for Long-Term Disability at the time of appointment.

(c) *Pension Plan.* Members may contribute to the pension plan on the basis of their actual salary.

(d) *Life Insurance.* Life insurance may be carried based on the Member's actual salary.

(e) *Sabbatical Leave.* Salary received on sabbatical shall be pro-rated to reflect the average workload of the qualifying years. All relevant timelines shall continue to apply, and will not be pro-rated on the basis of workload.

Convention collective 2014-17

Laurentienne pour un minimum de cinquante pour cent (50 %) d'un poste à temps plein. Il importe toutefois que la personne maintienne une pratique lui permettant de demeurer inscrite auprès de l'Ordre des sages-femmes.

Un Membre peut demander d'augmenter la charge de travail tout en conservant l'inscription à l'Ordre. Si des cours supplémentaires sont offerts, les Membres à temps plein peuvent demander d'augmenter la charge de travail jusqu'à cent pour cent (100 %) et recevoir une augmentation salariale proportionnelle. Une telle demande sera présentée conformément à l'Article 5.40 - Charge de travail universitaire.

5.41.3 Aux fins d'exécution des politiques touchant la permanence et la promotion, les normes et critères d'évaluation reflèteront la véritable charge de travail. Toutes les dates pertinentes continuent d'être en vigueur et ne seront pas réduites proportionnellement à la charge de travail.

5.41.4 Les Membres du corps professoral du programme de formation de sage-femme ont droit aux avantages sociaux et de cotiser au régime d'avantages sociaux de l'Université avec partage des cotisations selon les dispositions de la Convention collective.

(a) *Congé de maladie.* En application de l'Article 7.55 – Maladie physique et mentale, les Membres bénéficient du congé de maladie selon la rémunération reçue pendant la période concernée.

(b) *Invalidité de longue durée.* Au moment de la nomination, les Membres doivent recevoir des renseignements précis sur la protection en cas d'invalidité de longue durée.

(c) *Régime de retraite.* Les Membres peuvent contribuer au régime de retraite sur la base de leur rémunération réelle.

(d) *Assurance-vie.* Les Membres peuvent avoir de l'assurance-vie sur la base de leur rémunération réelle.

(e) *Congé sabbatique.* La rémunération reçue pendant le congé sabbatique est calculée au prorata afin de refléter la charge de travail moyenne pendant les années admissibles. Toutes les dates limites pertinentes continuent d'être en vigueur et ne sont pas réduites proportionnellement à la charge de

ARTICLE 5.45 – ANNUAL REPORT FOR MEMBERS

5.45.1 All full-time Members, except those on sabbatical or study leave who have given prior notice to their Dean/University Librarian of their intent to postpone submission until their return, shall submit a report in electronic and paper format, on their activities for the preceding twelve (12) months to the Dean/University Librarian, through the Chair/Director, by May 15. The report will cover all components of her/his responsibilities as listed under Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics.

Members on sabbatical or study leave are covered by Article 7.25 – Sabbatical Leaves and 7.30 – Study Leave respectively.

5.45.2 In preparing their reports, Members shall use the appropriate standardised form developed for each Faculty and the Library.

5.45.3 It is also the responsibility of the Members to provide annually an up-to-date and corrected curriculum vitae for their personnel file.

ARTICLE 5.50 – ASSESSMENT OF A MEMBER'S PERFORMANCE

5.50.1 When making assessments on contract renewal (Article 5.20 – Appointment and Renewal), tenure (Article 5.60 – Tenure Evaluation Procedures), promotion (Article 5.65 – Promotion Procedures) and merit increments (Article 8.25 – Merit Increments), the assessors shall consider the Member's performance in the areas outlined in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics.

5.50.2 The assessors may consider as mitigating factors:

- (a) The bilingual and tricultural character of Laurentian University.
- (b) In the case of Librarians, the amount of time available for scholarly activities.

ARTICLE 5.45 – COMPTE RENDU ANNUEL DES MEMBRES

5.45.1 Tous les Membres à temps plein, sauf ceux en congé sabbatique ou congé d'études qui ont informé le Doyen/Bibliothécaire en chef de leur intention de déposer leur rapport à leur retour, doivent présenter un rapport (format papier ou électronique), avant le 15 mai, de leurs activités des douze (12) mois précédents au Doyen/Bibliothécaire en chef par l'intermédiaire de la direction du Département/École. Ce rapport rend compte de toutes les responsabilités, comme indiqué à l'article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels.

Les Membres en congé sabbatique ou en congé d'études sont visés par l'Article 7.25 – Congé sabbatique et l'Article 7.30 – Congé d'études respectivement.

5.45.2 Les Membres devront présenter leurs rapports dans les formulaires normalisés préparés à cet effet pour chaque faculté et pour la bibliothèque.

5.45.3 Il incombe également aux Membres de soumettre chaque année un curriculum vitae corrigé et à jour pour leur dossier personnel.

ARTICLE 5.50 – ÉVALUATION DU RENDEMENT DU MEMBRE

5.50.1 Lorsqu'ils feront une évaluation liée au renouvellement de contrat (Article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat), à la permanence (Article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence), à la promotion (Article 5.65 – Mécanisme d'évaluation en vue d'une promotion) et à l'augmentation au mérite (Article 8.25 – Augmentation au mérite), les évaluateurs tiendront compte du rendement du Membre dans les domaines précisés à l'article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels.

5.50.2 Les évaluateurs peuvent prendre en considération à titre de facteurs atténuants :

- (a) le caractère bilingue et triculturel de l'Université Laurentienne;
- (b) pour les bibliothécaires, le temps dont ils disposent pour les travaux d'érudition.

travail.

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17**

5.50.3	The assessment of a Member's teaching performance shall be based on Senate approved course evaluations and the Member's annual teaching dossier.	5.50.3	Les jugements touchant le rendement du Membre en matière d'enseignement sont fondés sur les évaluations de cours approuvées par le Sénat et le dossier annuel d'enseignement du Membre.
	(a) During each term of the academic year, the Employer shall administer the course evaluations approved by the Laurentian University Senate. The Vice-President, Academic and Provost shall be responsible for the distribution and collection of the said instruments. It is agreed that Members shall have access to the results of course evaluations prior to their use by the University.	(a)	Durant chaque semestre de l'année universitaire, l'Employeur administre les évaluations de cours approuvées par le Sénat de l'Université Laurentienne. Le Vice-recteur aux études et Provost est responsable de la distribution et de la collecte des questionnaires. Il est convenu que les Membres auront accès aux résultats des évaluations de cours avant que l'Université s'en serve.
	In the case of co-taught courses, the following shall apply:		Dans le cas des cours donnés avec un autre professeur, les dispositions suivantes s'appliquent :
	(i) For courses co-taught sequentially, there shall be separate evaluations for each professor prior to the end of each sequence.	(i)	Pour les cours donnés de façon séquentielle par des professeurs, les évaluations se font séparément pour chaque professeur avant la fin de la partie du cours qu'il donne.
	(ii) For all other co-taught courses, the information provided to the assessors will indicate that the evaluation in question shall be viewed with caution.	(ii)	Pour tous les autres cas de cours donnés avec un autre professeur, les renseignements offerts aux évaluateurs indiqueront qu'il faut faire preuve de circonspection en tenant compte de l'évaluation.
	Should a Member feel that a course should be exempt from the approved evaluation process, reasons for exemption should be addressed to the Vice-President, Academic and Provost no later than the end of the first week of classes in that course. The Vice-President, Academic and Provost will communicate her/his decision on the request prior to the planned date of the course evaluation.		Si un Membre estime qu'un cours doit être dispensé du procédé approuvé d'évaluation, il doit en présenter les raisons au Vice-recteur aux études et Provost avant la fin de la première semaine d'enseignement du cours en question. Avant la date prévue pour l'évaluation du cours, le Vice-recteur aux études et Provost fera connaître sa décision en ce qui concerne la demande de dispense.
(b)	It is the responsibility of Members to maintain on an annual basis their teaching dossiers. For each course, the annual dossier must contain at least the following material:	(b)	Il incombe aux Membres de tenir à jour leur dossier annuel d'enseignement. Pour chaque cours, le dossier annuel doit comprendre au moins les documents suivants :
	(i) Course syllabus and sufficient material to permit an evaluation of the contents of the course, the teaching/learning process, and the means of assessing the performance of the students.	(i)	Le plan du cours et une documentation suffisante pour permettre l'évaluation de la matière du cours, du processus d'enseignement et d'apprentissage et des moyens prévus pour évaluer le

		rendement des étudiants.
	(ii) Sufficient material to permit the evaluation of the Member's teaching performance as perceived by groups such as graduates, peers, or students.	(ii) Une documentation suffisante pour permettre l'évaluation du rendement du Membre en matière d'enseignement tel que perçu par divers groupes, notamment les diplômés, les collègues ou les étudiants.
	(iii) The file should also contain any other material that the Member deems relevant to her/his teaching role.	(iii) Le dossier doit aussi contenir toute autre documentation qui, de l'avis du Membre, a trait à son rôle d'enseignement.
	(iv) In the case of co-taught courses, the Member shall include in the dossier information about which parts of the course/s fell within her/his responsibility for course preparation, scheduled classroom, laboratory and tutorial time with students, evaluation of students, and course administration.	(iv) Pour les cours donnés par plus d'un professeur, le Membre indique dans le dossier les parties du cours pour lesquelles il était responsable de la préparation, des classes à l'horaire, du temps en laboratoire et des travaux dirigés avec les étudiants, de l'évaluation des étudiants et de l'administration du cours.
	(c) Assessors shall use the results of the teaching evaluations in their assessments with the understanding that these evaluations comprise only one part of a Member's teaching dossier.	(c) Pour l'évaluation, les évaluateurs utiliseront les résultats des évaluations de cours en sachant qu'elles ne constituent qu'une partie du dossier d'enseignement du Membre.
5.50.4	Notwithstanding the priorities for teaching/librarianship and/or scholarly activities as noted in the various Articles in this Collective Agreement, the Parties recognise that the University benefits greatly from significant contributions in many areas including academic administration and/or university governance, continuous involvement in a Member's professional/learned society or in a community activity directly related to the work of the University. The Parties agree that Members who have made such contributions shall have these contributions taken into especial account as compensating for lesser performance in another area.	5.50.4 Nonobstant les priorités en matière d'enseignement ou d'exercice de la profession de bibliothécaire ou de travaux d'érudition prévus dans les divers Articles de la présente Convention collective, les parties admettent que l'Université profite grandement de contributions appréciables du Membre dans de nombreux domaines, y compris l'administration et la gouvernance universitaire et la participation continue à une société professionnelle ou savante ou à une activité communautaire directement reliée à la mission de l'Université. Les parties conviennent de tenir compte particulièrement de telles contributions qui peuvent contrebalancer un rendement moindre dans un autre domaine.
	Notwithstanding the priorities for scholarly activities as noted in the various Articles in this Collective Agreement, the Parties recognise that the University benefits greatly from the contributions of Members who are exceptional teachers. Members who can make such a contribution shall have this taken into especial account as compensating for lesser performance in another area. When considering librarians, professional service	Nonobstant les priorités en matière de travaux d'érudition prévus dans les divers Articles de la présente Convention collective, les parties admettent que l'Université profite grandement des contributions des Membres qui sont des professeurs exceptionnels. De telles contributions qui peuvent contrebalancer un rendement moindre dans un autre domaine seront prises en considération. Dans le cas des bibliothécaires, les services

Collective Agreement 2014-17

and library management skills shall be substituted for "teaching".

Assessment Procedures

- 5.50.5 The applicant shall submit her/his academic dossier to the Dean/University Librarian by July 2, who shall make a copy available to the Department/School by September 1. Members of the Department/School who are eligible to participate in the assessment shall have access to the applicant's dossier. The applicant shall have the right to update her/his academic dossier until such time as the Department/School has made its assessment. Any updates to the academic dossier shall be brought to the attention of the Vice-President, Academic and Provost before the decision is rendered.
- 5.50.6 No later than July 15, the Union shall receive from the Employer a list of all applications being made by Members during the current academic year.
- 5.50.7 The assessors shall put forward their recommendation in written form setting forth their findings and grounds for recommendation in order that the applicant may know which factors were persuasive in a recommendation. In all considerations of renewal, tenure, promotion and merit increments, the assessors shall use the following assessment procedures:

Dean/University Librarian

- (a) The Dean/University Librarian shall prepare an independent letter of assessment of the application. In assessing applicants, the Dean/University Librarian shall not see internal or external letters of assessment before submitting her/his own independent letter of assessment of the applicant.

The Dean/University Librarian may take into account but not be limited to those parts of the applicant's current personnel file that are relevant to the matter being discussed. The applicant shall be provided with a list of material from the personnel file that is being considered and that has not accompanied the application. In the case of applicants who submit updates to their academic dossier before September 1, the Dean/University Librarian shall consider such changes

Convention collective 2014-17

professionnels et la compétence en administration de bibliothèque correspondent à « l'enseignement ».

Procédés d'évaluation

- 5.50.5 Avant le 2 juillet, le candidat soumet son dossier universitaire au doyen/bibliothécaire en chef, qui met un exemplaire à la disposition du Département/École avant le 1^{er} septembre. Les Membres du Département/École ayant droit de participer à l'évaluation ont accès au dossier du candidat qui pourra le mettre à jour jusqu'au moment de l'évaluation par le Département/École. Toutes les mises à jour du dossier doivent être signalées au Vice-recteur aux études et Provost avant qu'une décision ne soit prise.
- 5.50.6 Au plus tard, le 15 juillet, l'Association recevra de l'Employeur une liste de toutes les demandes présentées par les Membres pendant l'année universitaire en cours.
- 5.50.7 Les évaluateurs présentent leur recommandation par écrit en indiquant leurs observations et la justification de leur recommandation afin que le candidat puisse connaître quels facteurs ont influé sur leur décision. Pour toutes les demandes de renouvellement, de permanence, de promotion et d'augmentation au mérite, les évaluateurs se fonderont sur les procédés d'évaluation ci-dessous :

Doyen / Bibliothécaire en chef

- (a) Le doyen/bibliothécaire en chef prépare une lettre indépendante d'évaluation. Avant de présenter celle-ci, il ou elle ne doit pas prendre connaissance des lettres touchant l'évaluation interne ou externe du candidat.

Sans s'y limiter, le doyen/bibliothécaire en chef peut tenir compte des éléments du dossier du personnel du candidat qui ont rapport à la question discutée. Le candidat recevra la liste des documents du dossier du personnel qui sont à l'étude, mais qui n'accompagnent pas la demande. Pour ce qui est des candidats qui mettent à jour leur dossier avant le 1^{er} septembre, le doyen ou la bibliothécaire en chef tiendra compte des changements et apportera les

and amend the letter as necessary.

The Dean/University Librarian shall forward her/his own independent letter of assessment of the applicant simultaneously to the Chair of the Faculty Personnel Committee and to the applicant by September 1 for renewal and tenure applications, and by October 1 for promotion and merit applications. The applicant has the right to respond in writing to the Dean's/University Librarian's independent letter of assessment of the applicant within five (5) working days of its receipt. The applicant shall send her/his response, if any, directly to the Chair of the Faculty Personnel Committee.

For promotions to the rank of Full Professor/Librarian, the Dean/University Librarian may append additional comments to the assessment within one (1) week of receiving the reports of the external assessors. These assessments shall be made available to Members as soon as they are prepared and at least one (1) week before a Faculty Personnel Committee considers a given case.

modifications requises à la lettre.

Pour les demandes de permanence et de renouvellement de contrat, le doyen/bibliothécaire en chef acheminera simultanément sa lettre indépendante d'évaluation au président du Comité du corps professoral de la faculté et au candidat avant le 1^{er} septembre et pour les demandes de promotion et d'augmentation au mérite, avant le 1^{er} octobre. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de cette lettre, le candidat peut y faire suite par écrit et envoyer sa réponse, s'il y a lieu, directement au président du Comité du corps professoral de la faculté.

Dans le cas de promotion au poste de professeur ou de bibliothécaire titulaire, le doyen ou la bibliothécaire en chef pourra, dans une (1) semaine suivant la réception des rapports des évaluateurs externes, annexer à l'évaluation des commentaires supplémentaires. Les évaluations seront mises à la disposition des Membres dès qu'elles sont préparées et au moins une (1) semaine avant que le Comité du corps professoral de la faculté n'étudie le dossier en question.

Department/School Assessment Committee

- (b) Only tenured Members of the appropriate Department(s)/School(s) are eligible to participate in the assessment process except under the circumstances defined in Article 5.50.7 (i).

Each tenured Member has a responsibility to participate and to vote in the assessment process. Members on sabbatical or other leaves, excluding leaves of absence without pay or long-term disability, have the right to participate and to vote in the assessment process.

- (c) In a timely fashion and with sufficient notice the Chair/Director of the Department/School or designate shall convene a meeting of the eligible Members to assess the applicant's academic dossier. Those eligible shall meet as often as necessary for the purpose of writing a joint single letter of

Comité d'évaluation de l'unité

- (b) Seuls les Membres permanents du Département/École en question ont le droit de participer au procédé d'évaluation, à l'exception des cas précisés à l'Article 5.50.7 (i).

Il incombe à chaque Membre permanent d'assumer la responsabilité de participer au procédé d'évaluation et de voter. Les Membres qui sont en congé sabbatique ou un autre type de congé, sauf les congés sans soldes ou d'invalidité de longue durée, ont aussi le droit de participer au procédé et de voter.

- (c) Au moment opportun et avec un préavis suffisant, le Directeur du Département/École ou son mandataire convoque une réunion des Membres admissibles pour évaluer le dossier universitaire du candidat. Les Membres admissibles se réunissent aussi souvent qu'il le faut afin de rédiger une

Collective Agreement 2014-17

- assessment for the application. A vote on the application shall occur and be recorded. The eventual joint single letter of assessment shall be forwarded to the Chair of the relevant FPC.
- (d) The proceedings of the meetings are to be undertaken in camera. It is understood that nothing in this Article shall prevent a Member from discussing with the Union concerns about potential breaches of the Collective Agreement.
- (e) In exceptional circumstances, where an eligible Member is unable to attend Department/School assessment committee meetings, the Member may submit to the committee an individual letter of assessment with her/his recommendation and vote, both of which shall be incorporated into the joint single letter of assessment of the Department/School. The individual letter of assessment with her/his recommendation and vote shall be provided and read to the Department/School assessment committee during the course of its deliberations.
- (f) The joint single letter of assessment shall address the criteria outlined in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics and contained in the assessment form in Appendices C-I – Department/School Assessment Form. The letter shall state the recommendation, the reasons and evidence for the recommendation, the votes for and against the recommendation, and the names of Members participating in the assessment process. There shall be no abstentions. The joint single letter of assessment shall include both majority and minority recommendations and reasons for the different recommendations where Members request. Prior to its submission, the assessment committee's joint single letter of assessment shall be reviewed by all participants in the assessment process for final approval of its accuracy.
- (g) The Chair/Director of the Department/School shall forward the assessment of the application by the
- lettre d'évaluation unique et collective. La demande fait l'objet d'un vote inscrit. Le Directeur du Département/École fait suivre la lettre d'évaluation unique et collective éventuelle du candidat au président du Comité du corps professoral de la faculté.
- (d) Les délibérations ont lieu à huis clos. Il est entendu que le présent Article n'empêche aucunement un Membre de discuter avec l'Association de préoccupations ayant trait à des possibilités que la Convention collective soit violée.
- (e) En des circonstances exceptionnelles, quand un Membre admissible n'est pas en mesure de participer aux réunions du comité d'évaluation du Département/École, le Membre peut soumettre au comité à titre individuel une lettre d'évaluation avec sa recommandation et son vote, qui sont tous les deux intégrés dans la lettre d'évaluation unique et collective du Département/École. La lettre d'évaluation présentée à titre individuel ainsi que la recommandation et le vote sont présentés et lus au comité d'évaluation du Département/École au cours de ses délibérations.
- (f) La lettre d'évaluation unique et collective tient compte des critères énoncés à l'article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant ainsi que dans le formulaire d'évaluation aux Annexes C à I – Formulaire d'évaluation du Département/École. La lettre exprime la recommandation, les raisons et les preuves à l'appui de la recommandation, les votes favorables et défavorables, et le nom des Membres participant au procédé d'évaluation. L'abstention n'est pas permise. La lettre d'évaluation unique et collective inclut les recommandations de la majorité et de la minorité des Membres et les raisons à l'appui des différentes recommandations lorsque des Membres l'exigent. Avant de soumettre la lettre, tous les participants au processus d'évaluation l'examinent et l'approuvent quant à son exactitude.
- (g) Le Directeur du Département/École fait suivre l'évaluation complète du candidat par le comité d'évaluation au

Convention collective 2014-17

- assessment committee to the Chair of the Faculty Personnel Committee not later than October 15 for renewal and tenure applications and not later than November 15 for promotion and merit applications. The Chair of the Faculty Personnel Committee will forward the unit assessment to the applicant once he/she has verified that the proper process has been followed. The applicant has the right to respond in writing to the assessment by the assessment committee within five (5) working days of its receipt. The applicant shall send her/his response, if any, directly to the Chair of the Faculty Personnel Committee.
- (h) All letters of assessment internal to the University shall be signed and the recommendations shall be based on evidence.
- (i) In Departments/Schools with fewer than four (4) eligible colleagues apart from the applicant, the applicant's Dean/University Librarian in consultation with the Department/School and approval of the Union, shall add eligible Members from other Departments/Schools so that a minimum of four (4) eligible Members is attained.
- (j) Where the applicant is appointed to more than one (1) Department/School, a written assessment concerning the contributions the applicant has made to the cross-appointed Department/School shall be undertaken by the cross-appointed Department/School provided in accordance with the terms specified in Article 5.20.32 and Article 5.20.33 of Article 5.20 – Appointment and Renewal. The complete assessment of the applicant by the assessment committee of the Department/School of primary responsibility and the written assessment of the cross-appointed Department/School shall be weighted by the Faculty Personnel Committee to reflect proportionately the extent of the Member's responsibilities in each of the Departments/Schools. The applicant has the right to respond to the written assessment of the cross-appointed Department/School in writing within five (5) working days of its receipt. The applicant shall send her/his response, if
- président du Comité du corps professoral de la faculté au plus tard le 15 octobre pour les demandes de renouvellement de contrat et de permanence et au plus tard le 15 novembre pour les demandes de promotion et d'augmentation au mérite. Le président du Comité du corps professoral de la faculté fait suivre l'évaluation au candidat une fois qu'il a vérifié que le processus a été suivi. Le candidat a le droit de répondre par écrit au comité d'évaluation dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent sa réception. Le cas échéant, le candidat envoie sa réponse directement au président du Comité du corps professoral de la faculté.
- (h) Toutes les lettres d'évaluation interne de l'Université sont signées et les recommandations sont fondées sur des preuves.
- (i) Dans les unités où il y a moins de quatre (4) collègues admissibles hormis le candidat, le doyen ou la bibliothécaire en chef du candidat, en collaboration avec le Département/École et avec l'approbation de l'Association, ajoute des Membres admissibles provenant d'autres unités pour atteindre le minimum de quatre (4) Membres admissibles.
- (j) Si le candidat est nommé à plus d'un (1) Département/École, le Département/École où il est en nomination conjointe soumet une évaluation écrite des contributions du candidat à celle-ci, conformément aux Articles 5.20.32 et 5.20.33 de l'article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat. Le Comité du corps professoral de la faculté pondère l'évaluation complète du candidat par le comité d'évaluation du Département/École où il a ses responsabilités principales et l'évaluation écrite du Département/École où il est en nomination conjointe de façon à refléter la proportion des responsabilités du Membre dans chacune des unités. Le candidat a le droit de répondre par écrit à l'évaluation du Département/Ecole où il est en nomination conjointe dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent sa réception. Le cas échéant, le candidat envoie sa réponse directement au président du Comité du corps

any, directed to the Chair of the Faculty Personnel Committee.

Faculty Personnel Committee

- (k) Within two (2) working days of the receipt of the Department/School's letter of assessment, the Chair of the Faculty Personnel Committee shall make available to the Faculty Personnel Committee, the academic dossier of the applicant, the letter of assessment by the Department/School, the letter of assessment by the Dean/University Librarian, the written representations by the applicant, and any external letters of assessment.
- (l) Any required external letters of assessment as per Article 5.65 – Promotion Procedures shall be sent directly to the Vice-President, Academic and Provost, who shall edit these external letters of assessment only to conceal the identities of the external assessors. The Vice-President, Academic and Provost shall then forward the external letters of assessment simultaneously to the Chair of the Faculty Personnel Committee and the applicant. The applicant has the right to respond in writing to the external letters of assessment within five (5) working days of its receipt.
- (m) When the Faculty Personnel Committee has completed its deliberations in accordance with its responsibilities as outlined in Article 5.55 – Faculty Personnel Committee, the Chair shall prepare a letter reflecting the substantive and comprehensive reasons for the endorsements or refusal of endorsements contained in the assessment review form as per Appendices K -Q Faculty Personnel Committee Assessment Review Form. Where appropriate, the completed letter shall include minority and majority views.

The assessment letter of the Faculty Personnel Committee shall contain the following paragraph: "The Member may make written representations to the Vice-President, Academic and Provost within ten (10) working days of the date on which the Faculty Personnel Committee forwards to the Member a copy of its assessment letter

professoral de la faculté.

Comité du corps professoral de la faculté

- (k) Dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de la lettre d'évaluation du Département/École, le président du Comité du corps professoral de la faculté met à la disposition de celui-ci le dossier universitaire du candidat, la lettre d'évaluation du Département/École, la lettre d'évaluation du Doyen/Bibliothécaire en chef, les déclarations écrites du candidat et toutes les lettres d'évaluation externes.
- (l) Toutes les lettres d'évaluation externe requises conformément à l'article 5.65 – Mécanisme d'évaluation en vue d'une promotion sont envoyées directement au Vice-recteur aux études et Provost, qui les révise à la seule fin d'assurer l'anonymat des évaluateurs externes. Le Vice-recteur aux études et Provost transmet ensuite les lettres d'évaluation externes simultanément au président du Conseil du corps professoral de la faculté et au candidat. Le candidat a le droit de répondre par écrit aux évaluations externes dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent leur réception.
- (m) Quand le Comité du corps professoral de la faculté a complété son examen et ses délibérations en conformité avec les responsabilités indiquées à l'article 5.55 – Comité du corps professoral et Comité des bibliothécaires et archivistes professionnels, il prépare une lettre indiquant les raisons exhaustives et substantives d'appuyer ou non les observations citées dans le formulaire d'évaluation, selon les Annexes K à Q – Formulaire du Comité du corps professoral de la faculté pour l'examen des évaluations. S'il y a lieu, la lettre présentera les mentions minoritaires et majoritaires.

Le paragraphe suivant figure dans la lettre de recommandation du Comité du corps professoral : « Le Membre peut répondre par écrit au Vice-recteur aux études et Provost les dix (10) jours ouvrables à compter de la date à laquelle le Comité du corps professoral a fait parvenir au Membre une copie de la lettre d'évaluation qu'il a envoyée au

to the Vice-President, Academic and Provost."

The Chair of the Faculty Personnel Committee shall forward the assessment letter to the Vice-President, Academic and Provost, with a copy to the applicant, by December 15 for renewal and tenure applications, and by February 15 for promotion and merit applications, with the exception of applications for promotion to Full Professor/Librarian.

Decision of the Vice-President, Academic and Provost

5.50.8 The decision of the Vice-President, Academic and Provost on the application shall be based solely on the content of the assessment file which includes the recommendations of the assessors, the review of the Faculty Personnel Committee, any written representations from the Member and any external letters of assessment. The decision of the Vice-President, Academic and Provost shall be communicated in writing to the Member with a copy to the Union. The letter shall include substantive and comprehensive reasons for the decision.

In the case of applications for renewal and tenure, the decision of the Vice-President, Academic and Provost shall be communicated to the Member no later than March 1 of the academic year in which the Member is being considered. If the decision of the Vice-President, Academic and Provost on renewal and tenure applications is not communicated to the Member by March 1, the Member shall be guaranteed employment for the next academic year.

In the case of applications for merit and promotion, with the exception of promotion to Full Professor/Librarian, the decision of the Vice-President, Academic and Provost shall be communicated to the Member no later than April 15 of the academic year in which the Member is being considered.

5.50.9 No later than May 15, the Union shall receive a summary from the Employer of the work of the Faculty Personnel Committee and the decisions of the Vice-President, Academic and Provost during the current academic year.

Vice-recteur aux études et Provost. »

Sauf en ce qui concerne les demandes de promotion au rang de professeur ou de bibliothécaire titulaire, le président du Comité du corps professoral enverra au Vice-recteur aux études et Provost la lettre d'évaluation, avec copie conforme au candidat, avant le 15 décembre pour les demandes de renouvellement et de permanence et avant le 15 février pour les demandes de promotion et d'augmentation au mérite.

Décision du Vice-recteur aux études et Provost

5.50.8 En prenant sa décision, le Vice-recteur aux études et Provost ne tient compte que du contenu du dossier d'évaluation, à savoir les recommandations des évaluateurs, l'examen du Comité du corps professoral, les prétentions écrites du Membre et toutes les lettres d'évaluation externes. La décision du Vice-recteur aux études et Provost est transmise par écrit au Membre et une copie est envoyée à l'Association. La lettre expose les raisons substantives et exhaustives motivant la décision.

Pour les demandes de renouvellement et de permanence, la décision du Vice-recteur aux études et Provost est transmise au Membre avant le 1^{er} mars de l'année universitaire pendant laquelle le dossier est à l'étude. Si la décision n'est pas communiquée avant cette date, le Membre est assuré d'un emploi pendant l'année universitaire suivante.

Pour les demandes de promotion et d'augmentation au mérite, à l'exception des promotions au rang de professeur ou bibliothécaire titulaire, la décision du Vice-recteur aux études et Provost est transmise au Membre Au plus tard, le 15 avril de l'année universitaire pendant laquelle le dossier est à l'étude.

Au plus tard, le 15 mai, l'Association reçoit de l'Employeur un résumé des activités du Comité du corps professoral de la faculté et des décisions du Vice-recteur aux études et Provost pour l'année universitaire en cours.

Timelines

5.50.10 The Timetable for the assessment process shall be as follows:

Deadline	Steps	Article
March 1	Secretary of Senate to issue a call for nominations for Faculty Personnel Committee positions	Article 5.55 – Faculty Personnel Committee
April 15	Secretary of Senate to ensure that Faculty Personnel Committee positions have been filled	Article 5.55 – Faculty Personnel Committee
May 1	Member may request a delay of up to two (2) years in the tenure review process, if Member had to deal with heavier than normal personal responsibilities or extraordinary circumstances	Article 5.60 – Tenure Evaluation Procedures
June 1	Vice-President, Academic and Provost to render decision on delay in tenure review	Article 5.60 – Tenure Evaluation Procedures
July 2	Deadline for submission of applications for renewal, tenure, promotion and merit to the Dean/University Librarian	Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance
July 15	Employer to provide Union with a list of all assessment applications	Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance
September 1	Deadline for Dean/University Librarian's letter of assessment on renewal and tenure applications	Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance
October 1	Deadline for Dean/University Librarian's letter of assessment on promotion and merit applications	Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance
October 15	Deadline for Department/School's letter of assessment on renewal and tenure applications	Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance
November 15	Deadline for Department/School's letter of assessment on promotion and merit applications	Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance

Échéancier

5.50.10 L'échéancier du procédé d'évaluation est le suivant :

Date limite	Étape	Article
1 ^{er} mars	Le secrétaire du Sénat lance l'appel de candidatures aux postes du Comité du corps professoral de la faculté.	Article 5.55 – Comité du corps professoral de la faculté et Comité des bibliothécaires et archivistes professionnels
15 avril	Le secrétaire du Sénat s'assure que les sièges sont comblés au Comité du corps professoral.	Article 5.55 – Comité du corps professoral de la faculté et Comité des bibliothécaires et archivistes professionnels
1 ^{er} mai	Le Membre peut demander un sursis au procédé d'examen allant jusqu'à deux (2) ans s'il a assumé de lourdes responsabilités personnelles ou a été victime de circonstances atténuantes.	Article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence
1 ^{er} juin	Le Vice-recteur aux études et Provost décide de permettre ou non le sursis au procédé d'examen.	Article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence
2 juillet	Date limite pour présenter au doyen/bibliothécaire en chef une demande de renouvellement, de permanence, de promotion ou d'augmentation au mérite.	Article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre
15 juillet	L'Employeur présente à l'Association la liste des demandes d'évaluation.	Article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre
1 ^{er} septembre	Le doyen ou la bibliothécaire en chef envoie ses lettres d'évaluation touchant les demandes de renouvellement et de permanence.	Article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre
1 ^{er} octobre	Le doyen ou la bibliothécaire en chef envoie ses lettres d'évaluation touchant les demandes de promotion ou d'augmentation au mérite.	Article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre
15 octobre	Le Département/Ecole envoie ses lettres d'évaluation touchant les demandes de renouvellement et de permanence.	Article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre
15 novembre	Le Département/Ecole envoie ses lettres d'évaluation touchant les demandes de promotion et d'augmentation au mérite.	Article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre

December 15	Deadline for Faculty Personnel Committee's letter of assessment on renewal and tenure applications	Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance	15 décembre	Le Comité du corps professoral de la faculté envoie ses lettres d'évaluation touchant les demandes de renouvellement et de permanence.	Article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre
February 15	Deadline for Faculty Personnel Committee's letter of assessment on promotion and merit applications	Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance	15 février	Le Comité du corps professoral de la faculté envoie ses lettres d'évaluation touchant les demandes de promotion et d'augmentation au mérite.	Article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre
March 1	Deadline for Vice-President, Academic and Provost's decision on renewal and tenure applications	Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance	1 ^{er} mars	Le Vice-recteur aux études et Provost fait connaître ses décisions touchant les demandes de renouvellement et de permanence.	Article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre
April 15	Deadline for Vice-President, Academic and Provost's decision on promotion and merit applications, with the exception of application for promotion to Full Professor/Librarian.	Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance	15 avril	Le Vice-recteur aux études et Provost fait connaître ses décisions touchant les demandes de promotion et d'augmentation au mérite, sauf celles de promotion au rang de professeur ou bibliothécaire titulaire.	Article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre
May 15	Employer to provide Union with a summary of the work of the Faculty Personnel Committee and decisions of the Vice-President, Academic and Provost	Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance	15 mai	L'Employeur présente à l'Association un résumé des activités du Comité du corps professoral de la faculté et des décisions du Vice-recteur aux études et Provost.	Article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre

**ARTICLE 5.55 – FACULTY/FRANCOPHONE
FACULTY/LIBRARIANS AND ARCHIVISTS
PERSONNEL COMMITTEE**

Role and Responsibilities

5.55.1 The role of the Faculty Personnel Committee shall be to undertake a review of the assessments by the Department/School and the Dean/University Librarian on applications for contract renewal (Article 5.20 – Appointment and Renewal), tenure (Article 5.60 – Tenure Evaluation Procedures), promotion (Article 5.65 – Promotion Procedures) and merit increments (Article 8.25 – Merit Increments). In doing so, the Faculty Personnel Committee shall help to ensure that all applications have been fairly and completely assessed according to the terms of the Collective Agreement.

The review shall result in either an endorsement or a refusal to endorse the assessments. The Faculty Personnel Committee shall communicate the result of its review, with comprehensive and substantive reasons, in writing to the Vice-President, Academic and Provost. The Faculty Personnel Committee shall use the

**ARTICLE 5.55 – COMITÉ DU CORPS PROFESSORAL
DE LA FACULTÉ ET COMITÉ DES
BIBLIOTHÉCAIRES ET ARCHIVISTES
PROFESSIONNELS**

Rôle et responsabilités

5.55.1 Le rôle du Comité du corps professoral de la faculté est d'étudier les évaluations du Département/École et celles du doyen ou de la bibliothécaire universitaire effectuées à la suite des demandes de renouvellement de contrat (Article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat), de permanence (Article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence), de promotion (Article 5.65 – Mécanisme d'évaluation en vue d'une promotion) et d'augmentation au mérite (Article 8.25 – Augmentation au mérite). Ainsi, le Comité aide à assurer que toutes les demandes ont été évaluées complètement et justement selon les dispositions de la Convention collective.

À la suite de l'étude, le Comité appuie ou n'appuie pas les évaluations et transmet par écrit au Vice-recteur aux études et Provost les résultats de son étude, en fournissant de manière exhaustive des raisons substantielles. Le Comité du corps professoral de la faculté se servira du formulaire d'étude d'évaluation présenté aux Annexes K à P –

Collective Agreement 2014-17

assessment review form provided in Appendices K-P – Faculty Personnel Committee Assessment Review Form.

The advice of the Faculty Personnel Committee shall be considered by the Vice-President, Academic and Provost in making a decision on the application.

- 5.55.2 In addition, the Faculty Personnel Committee has the responsibility to act as consultant on any other matters as requested by the University or required by the terms of this Collective Agreement.

Structure of the Faculty Personnel Committees

- 5.55.3 In each Faculty there shall be a Faculty Personnel Committee composed of five (5) elected Members plus two (2) alternates. A Dean/University Librarian appointed by the Vice-President, Academic and Provost shall be the non-voting Chair. There shall be no more than two (2) Members belonging to the same academic Department/School. Except as provided in Article 5.55.7 below, at least two (2) Members shall be Full Professors from within that Faculty.
- 5.55.4 There shall also be a Francophone Faculty Personnel Committee composed of five (5) elected Members plus two (2) alternates. The elected Members with the lowest number of votes shall serve as the alternate. A Dean/University Librarian appointed by the Vice-President, Academic and Provost shall be the non-voting Chair.

All Members of the Francophone Faculty Personnel Committee must be qualified Francophone Members i.e., in the case of teaching faculty, the Member must have taught or be scheduled to teach a course in French at Laurentian and in the case of the librarian faculty, the Member must have provided or be scheduled to provide library service in French at Laurentian. In addition, two (2) of the six (6) Members of the committee must be Full Professors/Librarians, except as provided in Article 5.55.7 below. Potential candidates will be identified by the Vice-President, Academic and Provost.

Each application form for assessment, as per Appendices C through I – Assessment Application Template, shall include the following statement:

“Please indicate whether you wish to have your application reviewed by the Francophone Faculty Personnel Committee. Yes or No.”

Convention collective 2014-17

Formulaire d'examen de l'évaluation du Comité du corps professoral de la faculté.

Le Vice-recteur aux études et Provost tient compte de l'avis du Comité du corps professoral de la faculté en prenant une décision touchant une demande.

- 5.55.2 En outre, le Comité du corps professoral a la responsabilité de jouer un rôle consultatif pour d'autres questions à la demande de l'Université ou en vertu des dispositions de la présente Convention collective.

Structure du Comité

- 5.55.3 Dans chaque faculté, il y aura un Comité du corps professoral de la faculté composé de cinq (5) Membres élus et de deux (2) Membres suppléants. Le Doyen/Bibliothécaire en chef nommé par le Vice-recteur aux études et Provost préside les réunions, mais n'a pas le droit de vote. Il ne doit pas y avoir plus de deux (2) Membres provenant du même Département/École. . À l'exception des dispositions de l'Article 5.55.7 ci-dessous, au moins trois (3) Membres doivent être des professeurs titulaires de la faculté.
- 5.55.4 Il y a également un Comité du corps professoral de langue française (CCPLF) composé de cinq (5) Membres élus et de deux (2) Membres suppléants. Les Membres élus avec le nombre de voix le moins élevé seront les suppléants. Un doyen/bibliothécaire en chef désigné par le Vice-recteur aux études et Provost préside le comité et n'a pas le droit de vote.

Tous les Membres du CCPLF sont des Francophones compétents, c.-à-d. pour le corps professoral, ils doivent donner ou avoir donné un cours en français à l'UL et, pour ce qui est des bibliothécaires, ils doivent avoir offert le service documentaire en français à l'UL ou figurer à l'horaire pour en offrir. Sous réserve des dispositions de l'Article 5.55.7 ci-dessous, deux (2) des six (6) Membres sont des Membres titulaires. Les candidats potentiels sont désignés par le Bureau du Vice-recteur aux études et Provost.

Chaque formulaire de demande d'évaluation, selon les Annexes C à I – Modèle de demande d'évaluation, comprend l'énoncé suivant :

« Désirez-vous que votre demande soit étudiée par le Comité du corps professoral de langue française? Oui ou Non »

Collective Agreement 2014-17

Applications are to be sent to the appropriate Dean/University Librarian who will forward these to the non-voting Chair of the Francophone Faculty Personnel Committee. Once a Member has selected a Committee, the Member shall not apply to another Committee either in that academic year or in the following year if the application were unsuccessful.

- 5.55.5 Members who conduct community-based research requiring engagement with First Nations, Métis or Inuit communities may request that two (2) Members who also conduct community-based research requiring engagement with First Nations, Métis or Inuit communities or who have taught or are scheduled to teach courses in Indigenous programs at Laurentian University be elected to the relevant FPC for a total of seven (7) voting Members. Such Members may or may not self-identify as First Nations, Métis or Inuit. The office of the Associate VP Academic and Indigenous programs would determine the eligibility of Members to serve in this capacity for the duration of the Collective Agreement.

- 5.55.6 In the Library, there shall be a Library Faculty Personnel Committee composed of five (5) elected Members and one (1) alternate. Of the six (6) committee Members, one (1) must be from the Library, and five (5) must be from a Faculty outside of the Library. In addition, two (2) of the six (6) Members of the committee must be Full Professors/Librarians, except as provided in Article 5.55.7 below. A Dean appointed by the Vice-President, Academic and Provost shall be the non-voting Chair.

- 5.55.7 In the Faculty of Management, there shall be a Management Faculty Personnel Committee composed of five (5) elected Members and one (1) alternate. Of the six (6) committee Members, one (1) must be from the School of Commerce and Administration, one (1) from the School of Sports Administration, and four (4) from a Faculty/Library outside of the Faculty of Management. In addition, two (2) of the six (6) Members of the committee must be Full Professors/Librarians, except as provided in Article 5.55.7 below. A Dean/University Librarian appointed by the Vice-President, Academic and Provost shall be the non-voting Chair.

- 5.55.8 In the Faculty of Education, there shall be a Faculty of Education Personnel Committee

Convention collective 2014-17

Les demandes sont adressées au doyen ou à la bibliothécaire en chef en question qui les fait suivre au président (sans droit de vote) du Comité du corps professoral de langue française. Une fois que le Membre a choisi un comité, il n'est plus libre de faire demande à un autre comité pendant l'année universitaire, ni pendant l'année universitaire suivante, si sa demande est refusée.

- 5.55.5 Les Membres qui effectuent une recherche au sein d'une communauté nécessitant un engagement avec des communautés de Premières Nations, de Métis ou d'Inuit peuvent demander que deux (2) Membres qui mènent aussi des recherches communautaires nécessitant une participation auprès des communautés de Premières Nations, de Métis ou d'Inuit, ou qui ont donné ou donneront des cours dans les programmes autochtones à l'Université Laurentienne, soient élus au CCPF, pour un total de sept (7) Membres avec droit de vote. Ces Membres peuvent se définir comme Membre métis, inuit ou d'une Première Nation ou non. Le Bureau du Vice-rectorat associé à l'enseignement et aux programmes autochtones établit l'admissibilité des Membres qui pourront assumer ce rôle pour la durée de la Convention collective.

- 5.55.6 À la Bibliothèque, il y a un Comité des bibliothécaires et des archivistes professionnels (CBAP) composé de cinq (5) Membres élus et d'un (1) Membre suppléant. Un (1) des six (6) Membres doit être affecté à la bibliothèque tandis que cinq (5) doivent être affectés à une faculté. Sous réserve des dispositions de l'Article 5.55.7 ci-dessous, deux (2) des six (6) Membres du comité doivent être Membres titulaires. Un doyen nommé par le Vice-recteur aux études et Provost préside les réunions, mais n'a pas droit de vote.

- 5.55.7 Dans la Faculté de gestion, il y a un Comité du corps professoral en gestion (CCPG) composé de cinq (5) Membres élus et d'un (1) Membre suppléant. Un (1) des six (6) Membres doit être affecté à l'École de gestion et un (1) à l'École d'administration des sports tandis que quatre (4) sont affectés à une autre faculté ou à la Bibliothèque. Sous réserve des dispositions de l'Article 5.55.7 ci-dessous, deux (2) des six (6) Membres du comité doivent être Membres titulaires. Un doyen, nommé par le Vice-recteur aux études et Provost est président du comité sans droit de vote.

- 5.55.8 Dans la Faculté d'éducation, il y a un Comité du corps professoral en éducation (CCPE)

Collective Agreement 2014-17

composed of five (5) elected Members and one (1) alternate. Of the six (6) committee Members, one (1) must be from the School of Education, one (1) must be from l'École des sciences de l'éducation and four (4) from a Faculty/Library outside of the Faculty of Education. In addition, two (2) of the six (6) Members of the committee must be Full Professors/Librarians, except as provided in Article 5.55.7 below. A Dean/University Librarian appointed by the Vice-President, Academic and Provost shall be the non-voting Chair.

- 5.55.9 In the event that the requirements in Articles 5.55.3 to 5.55.8 above cannot be met, the first priority in dealing with insufficient Members at a rank shall be to seek nominations by Members of that Faculty/Library or Members of another Faculty/Library at the required rank. The second priority shall be to seek nominations by Members of that Faculty/Library of Members from the next lower rank within the same Faculty/Library.

Election of the Faculty Personnel Committee Members

- 5.55.10 The Secretary of Senate shall issue a call for nominations for the Faculty Personnel Committee positions no later than March 1 for applications to be assessed in the following academic year including the Members as identified in Article 5.55.5. The Employer and the Union each shall appoint one (1) scrutineer for the elections.
- 5.55.11 The Secretary of Senate shall ensure that the Faculty Personnel Committee positions have been filled by April 15 for applications to be assessed in the following academic year.
- 5.55.12 Nominations shall be by Members of each Faculty/Library. Voting shall be by Members of the faculty/library for Members of their own Faculty Personnel Committee. All Members shall be entitled to vote for Members in Article 5.55.5. Qualified Francophone Members may vote in the elections for faculty representatives on both the Faculty Personnel Committee and the Francophone Faculty Personnel Committee. Every effort shall be made to seek nominations from both male and female Members. Elections shall be conducted by the office of the Secretary of Senate by secret preferential ballot. The alternates will be the nominee not elected who received the greatest number of votes.

Convention collective 2014-17

composé de cinq (5) Membres élus et d'un (1) Membre suppléant. Un (1) des six (6) Membres doit être affecté à la School of Education et une (1) à l'École des sciences de l'éducation tandis que quatre (4) sont affectés à une autre Faculté ou la Bibliothèque. Sous réserve des dispositions à l'Article 5.55.9 ci-dessous, deux (2) des six (6) Membres du comité doivent être Membres titulaires. Un doyen, nommé par le Vice-recteur aux études et Provost, est président du comité sans droit de vote.

- 5.55.9 S'il est impossible de satisfaire aux exigences indiquées aux Articles 5.55.3 à 5.55.8 ci-dessus, il faut régler la question du manque de Membres à un rang donné en demandant d'abord aux Membres de cette faculté ou de la Bibliothèque de nommer des Membres d'une autre faculté ou de la Bibliothèque classés au rang voulu. La deuxième priorité serait de demander aux Membres de cette faculté ou de la Bibliothèque de nommer des Membres de la même faculté ou de la Bibliothèque classés au rang immédiatement inférieur.

Élection des Membres des Comités du corps professoral de la faculté

- 5.55.10 Avant le 1^{er} mars, le secrétaire du Sénat lance un appel de candidatures aux sièges du Comité du corps professoral de la faculté. Les dossiers sont étudiés pour l'année universitaire suivante, y compris ceux des Membres indiqués à l'Article 5.55.5. L'Employeur et l'Association nomment un (1) scrutateur pour les élections.
- 5.55.11 Avant le 15 avril, le secrétaire du Sénat s'assure que tous les sièges au Comité du corps professoral de la faculté sont comblés à partir des demandes qui seront étudiées pour l'année universitaire suivante.
- 5.55.12 Les Membres de chaque Faculté et de la Bibliothèque participent aux mises en candidatures et élisent respectivement les Membres de leur propre comité. Tous les Membres peuvent émettre un vote dans le cas des Membres indiqués à l'Article 5.55.5. Les Membres francophones admissibles peuvent voter à l'élection des représentants siégeant au CCPF tout comme au CCPLF. Tous les efforts sont faits pour recevoir les candidatures de Membres des deux sexes. Les élections sont menées par le Bureau du secrétaire du Sénat par vote secret préférentiel. Le suppléant sera la personne non élue ayant reçu le plus de votes.

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17**

5.55.13	Any tenured Member may be a member of the Faculty Personnel Committee it being understood that:	5.55.13	Tout Membre ayant la permanence peut devenir membre du Comité du corps professoral de la faculté, étant entendu que :
	(a) No Vice-Dean may be a committee member.		(a) Aucun vice-doyen ne peut siéger au comité.
	(b) The President of the Union and the Chief Grievance Officer of the Union may not be committee members.		(b) Le président de l'Association et le délégué en chef de l'Association ne peuvent pas siéger au comité.
	(c) An elected member may not serve for more than two (2) consecutive terms.		(c) Un membre élu ne peut exercer plus de deux (2) mandats consécutifs.
	(d) A Member may not be a committee member during the academic year she/he is on sabbatical.		(d) Un membre ne peut pas siéger au comité pendant l'année universitaire où il est en congé sabbatique.
	(e) No Member may serve on more than one (1) Faculty Personnel Committee in the same academic year except for the two Members identified in Article 5.55.5.		(e) Aucun Membre ne peut siéger à plus d'un (1) Comité du corps professoral de la faculté pendant la même année universitaire, à l'exception des deux Membres indiqués à l'Article 5.55.5.
	(f) Except in the case of the Library Faculty Personnel Committee, the Management Faculty Personnel Committee, and the Education Faculty Personnel Committee, a Faculty Personnel Committee member may not review the assessments of an applicant from her/his own Department/School. When required the member will be replaced by an alternate member. The member shall instead participate in the assessment at the Department/School level.		(f) Un membre du Comité du corps professoral de la faculté n'examine pas les évaluations d'un candidat de son propre Département/École, sauf pour ce qui est du Comité des bibliothécaires et des archivistes professionnels et du Comité du corps professoral en gestion et du Comité du corps professoral en éducation. S'il y a lieu, le membre est remplacé par un suppléant et participe plutôt à l'évaluation au niveau du Département/École.
5.55.14	In the event that any positions of an Faculty Personnel Committee are not filled through the election process outlined, the Dean/University Librarian, or in the case of the Francophone Faculty Personnel Committee, the Vice-President, Academic and Provost, and an appointee of the Union's Board shall seek, within five (5) working days, a mutually acceptable candidate(s) who shall be named to serve.	5.55.14	Si des sièges à un Comité du corps professoral de la faculté n'ont pas été comblés par le procédé d'élection indiqué, le doyen ou la bibliothécaire en chef ou dans le cas du CCPLF, le Vice-recteur aux études et Provost et une personne nommée par le conseil de l'Association tenteront de trouver, pendant cinq (5) jours ouvrables, un ou des candidats acceptables pour les deux parties et dont les noms seront présentés pour siéger au comité.

Term of Office and Vacancies

- 5.55.15 The term of office of elected and appointed Faculty Personnel Committee Members shall be two (2) years, starting on July 1 following the election. To ensure continuity, terms shall be staggered.
- 5.55.16 A committee Member who makes an application for promotion or merit increment being evaluated by the Faculty Personnel Committee shall be deemed to have resigned from the committee.

Durée du mandat et sièges vacants

- 5.55.15 Les Membres du Comité du corps professoral de la faculté sont élus ou nommés pour deux (2) ans à compter du 1^{er} juillet suivant l'élection. Les mandats sont échelonnés de façon à assurer la continuité.
- 5.55.16 Un Membre de comité qui présente une demande de promotion ou d'augmentation au mérite et fait l'objet d'une évaluation du Comité du corps professoral de la faculté est présumé avoir démissionné de ce comité.

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17**

- | | | | |
|---------|---|---------|---|
| 5.55.17 | In the event that replacements are needed, the Dean/University Librarian or in the case of the Francophone Faculty Personnel Committee, the Vice-President, Academic and Provost and an appointee of the Union's Board shall (subject to Articles 5.55.3 to 5.55.8 above) seek a mutually acceptable tenured candidate who shall be named to serve. | 5.55.17 | Si des Membres suppléants sont requis, le doyen ou la bibliothécaire en chef ou dans le cas du CCPLF, le Vice-recteur aux études et Provost et une personne nommée par le conseil de l'Association tenteront de trouver (sous réserve des Articles 5.55.3 à 5.55.8 ci-dessus) un candidat ayant la permanence qui est acceptable pour les deux parties et dont le nom sera présenté pour siéger au comité. |
| 5.55.18 | An applicant may ask that a Faculty Personnel Committee Member recuse herself/himself in her/his particular case, on the grounds that a conflict of interest exists, or that a reasonable apprehension of bias exists. The applicant shall state the reasons in writing to the Chair of the Committee. The Chair shall render a decision with reasons to the applicant and the Member in question if the Member is to be recused. Even without a request from the applicant, the Chair of the Faculty Personnel Committee may require a Member to recuse herself/himself on one (1) of the same two (2) grounds. A Member may recuse herself/himself on her/his own volition. | 5.55.18 | Un candidat peut demander qu'un Membre du Comité du corps professoral de la faculté se récuse s'il existe un conflit d'intérêts ou une crainte raisonnable de partialité. Le candidat en expose les raisons par écrit au président du comité. Le président rend sa décision et les motifs de celle-ci au candidat et au Membre en question si celui-ci est récusé. Même en l'absence d'une demande du candidat, le président du Comité du corps professoral de la faculté peut exiger la récusation d'un Membre pour un (1) de ces deux (2) motifs. Un Membre peut aussi se récuser de sa propre volonté. |
| 5.55.19 | In the context of collegial decision making, prior service in the same Department/School, joint service on University or Union committees or other normal acquaintance by itself does not necessarily constitute grounds for the presumption of conflict of interest or bias. | 5.55.19 | Dans le contexte de la prise de décision collégiale, les antécédents de service dans le même Département/École, le service commun dans un comité de l'Université ou de l'Association ou d'autres relations normales ne constituent pas nécessairement des raisons de présumer qu'il y a conflit d'intérêts ou de partialité. |
| 5.55.20 | A quorum shall consist of the full committee including the two Members identified in Article 5.55.5, if applicable. The alternate may replace any elected Member when needed to obtain quorum. | 5.55.20 | La totalité des Membres, y compris les deux Membres indiqués à l'Article 5.55.5, le cas échéant, constitue le quorum. Le Membre suppléant peut remplacer tout Membre élu lorsque cela est nécessaire pour obtenir le quorum. |
| 5.55.21 | The alternate Member shall act in the absence of a regular Member in order to obtain quorum. A regular Member who is unable to attend meetings shall so inform the Chair. The Chair shall formally invite the alternate to replace the regular Member. The alternate Member shall be kept informed of Committee proceedings and shall be invited to attend all meetings. The alternate Member has an obligation to stay abreast of the matters discussed. | 5.55.21 | Le Membre suppléant doit agir en l'absence d'un Membre titulaire afin d'obtenir quorum. Un Membre titulaire qui ne peut assister aux réunions doit en informer le président. Celui-ci doit inviter formellement le Membre suppléant à remplacer le Membre titulaire. Le Membre suppléant doit être informé des démarches du comité, être convoqué aux réunions et se tenir au courant des questions discutées. |
| 5.55.22 | Once a Faculty Personnel Committee has started to review a case, it shall be the responsibility of that Faculty Personnel Committee to see that case through to completion even if the process extends beyond one (1) academic year. In the event that replacements are needed, the Dean/University Librarian and an appointee of | 5.55.22 | Une fois que le Comité du corps professoral de la faculté a commencé l'examen d'un dossier, il lui incombe de l'achever, même si le processus se prolonge pendant plus d'une (1) année universitaire. Si des Membres suppléants sont nécessaires, le doyen ou la bibliothécaire en chef et une personne désignée par le conseil de l'Association |

Collective Agreement 2014-17

the Union's Board shall (subject to Articles 5.55.3 to 5.55.8 above) seek a mutually acceptable tenured Member(s) who shall be named to serve.

Operating, Voting, Recording and Reporting Procedures

- 5.55.23 The Chairs of Faculty Personnel Committee shall ensure that at the commencement of evaluations for renewal, tenure, promotion and merit increment all Members of the Committee are familiar with the employment equity policies and the criteria of assessment set out in this Collective Agreement.
- 5.55.24 Before endorsing or refusing to endorse an assessment of an application, the Faculty Personnel Committee shall take into account the following evidence:
- (a) The assessments by the Members of the Department(s)/School(s) and by the Dean/University Librarian.
 - (b) Any relevant material specified in the applicant's letter of application or curriculum vitae. The applicant shall be responsible within reason for producing one true copy of any material that she/he wishes to be considered.
 - (c) The written representations submitted by the applicant.
- 5.55.25 Endorsements or refusal of endorsements by the Faculty Personnel Committee shall be established by majority vote. There shall be no abstentions. Each Member shall record her/his vote with reasons on an assessment review form as per Appendices K-Q– Faculty Personnel Committee Assessment Review Form.
- 5.55.26 The Chair shall prepare a letter reflecting the substantive and comprehensive reasons for the endorsements or refusal of endorsements contained in the assessment review forms. Where appropriate, the letter must include minority and majority views. The letter shall record the vote and contain the following paragraph: "The Member may make written representations to the Vice-President, Academic and Provost within ten (10) working days of the date on which the Faculty Personnel Committee forwards to the Member a copy of the letter to the Vice-President, Academic and Provost." A copy of the letter

Convention collective 2014-17

(compte tenu des Articles 5.55.3 à 5.55.8 ci-dessus) tentent de trouver un ou des Membres jugés acceptables par les deux parties et ayant la permanence pour siéger au comité.

Fonctionnement, scrutin, consignation des débats et rapport du comité

- 5.55.23 Les présidents des Comités du corps professoral de la faculté veilleront à ce que tous les Membres du comité connaissent bien la politique en matière d'équité d'emploi et les critères d'évaluation précisés dans la Convention collective avant d'entreprendre les évaluations en vue du renouvellement de contrat, de la permanence, de la promotion et des augmentations au mérite.
- 5.55.24 Avant d'appuyer ou non l'évaluation d'une demande, le Comité du corps professoral de la faculté doit tenir compte des témoignages ci-dessous :
- (a) Les évaluations par les Membres de l'unité et par le doyen ou la bibliothécaire en chef.
 - (b) Tout document pertinent précisé dans la lettre de demande du candidat ou dans son curriculum vitae. Le candidat doit fournir, dans la mesure du possible, une copie conforme de tout document qu'il souhaite faire examiner.
 - (c) Les préventions écrites présentées par le candidat.
- 5.55.25 La majorité des voix décide d'appuyer ou non les évaluations. L'abstention n'est pas permise. Chaque Membre indique son vote et les raisons le motivant sur le formulaire d'examen des évaluations, à savoir les Annexes K à Q – Formulaire du Comité du corps professoral de la faculté pour l'examen des évaluations.
- 5.55.26 Le président prépare une lettre énumérant les raisons importantes et exhaustives de l'appui ou non des évaluations, tel qu'indiquent les formulaires d'examen des évaluations. S'il y a lieu, la lettre précise les opinions de la majorité et de la minorité. La lettre indique les résultats du vote et contient le paragraphe suivant : « Dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expédition au Membre de la lettre envoyée au Vice-recteur aux études et Provost, le Membre peut présenter ses préventions à celui-ci. » Une copie de la lettre est envoyée au Membre. Avant que la lettre ne soit envoyée au Vice-recteur aux études et

Collective Agreement 2014-17

- shall be forwarded to the applicant. Prior to sending the letter to the Vice-President, Academic and Provost, the letter shall be brought to Faculty Personnel Committee for review and approval.
- 5.55.27 The letter and the assessment review forms shall be retained by the Office of Academic Staff Relations until all procedures up to and including arbitration have been exhausted.

Deadlines

- 5.55.28 In the event that an Faculty Personnel Committee is unable to meet any of the deadlines set out in this Collective Agreement by virtue of its inability to meet with quorum, then all subsequent deadlines in the particular procedure are extended by the length of time that Faculty Personnel Committee requires to meet with quorum and make its endorsement or refusal of endorsement of the assessment.
- 5.55.29 Notwithstanding Article 5.55.28 above, the Member shall be guaranteed employment for the next academic year, as per Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance, if the decision of the Vice-President, Academic and Provost on renewal and tenure applications is not communicated to the Member by March 1.

ARTICLE 5.60 – TENURE EVALUATION PROCEDURES

- 5.60.1 In the interest of the University community and of society at large tenure protects free criticism and independent judgement and hence forms an integral part of Academic Freedom per Article 3.10 – Academic Freedom.
- 5.60.2 Tenure means permanency of appointment. Such an appointment may be terminated through resignation, retirement, dismissal for cause as established by a proper hearing, redundancy or financial exigency consistent with the terms of this Collective Agreement, or as otherwise stated in this Collective Agreement. Tenure includes the right during appointment to academic freedom and to fair consideration for increases in responsibility and salary, and promotions in rank.
- 5.60.3 Members on probationary appointments shall normally begin to undergo a formal tenure evaluation no later than July 2 of the final year of their probationary status. However,

Convention collective 2014-17

Provost, elle est présentée au Comité du corps professoral de la faculté pour examen et approbation.

- 5.55.27 Le Bureau des relations avec le personnel enseignant conserve la lettre et les formulaires d'examen des évaluations jusqu'à l'achèvement de toutes les procédures, y compris l'arbitrage.

Dates limites

- 5.55.28 Si, dans l'impossibilité d'atteindre le quorum, un Comité du corps professoral de la faculté n'est pas en mesure de respecter une date limite prévue dans la présente Convention collective, toutes les dates limites subséquentes de la procédure en question sont reportées selon le délai dont le comité a besoin pour atteindre le quorum et décider d'appuyer ou non l'évaluation.
- 5.55.29 Nonobstant l'Article 5.55.28 ci-dessus, si, avant le 1^{er} mars, le Membre ne reçoit pas la décision du Vice-recteur aux études et Provost au sujet de sa demande de renouvellement ou de permanence, selon l'article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence, l'emploi du Membre est assuré pour la prochaine année universitaire.

ARTICLE 5.60 – MÉCANISME D'ÉVALUATION EN VUE DE LA PERMANENCE

- 5.60.1 La communauté universitaire et la société en général profitent de la liberté d'opinion et de l'indépendance de jugement sanctionnées par la permanence, qui constitue pour cette raison une partie intégrante de la liberté universitaire établie à l'article 3.10 – Liberté universitaire.
- 5.60.2 Le terme « permanence » désigne la stabilité de la nomination. Une nomination permanente peut prendre fin pour l'une des raisons suivantes : démission, retraite, congédiement justifié à la suite d'une procédure en règle, poste excédentaire ou contraintes financières reconnues selon les termes de la présente Convention collective, ou pour toute autre cause prévue dans la Convention collective. La permanence comporte pour la durée de l'emploi le droit à la liberté universitaire et à la considération équitable pour ce qui est des augmentations de responsabilité et de traitement et de la promotion dans les rangs.

- 5.60.3 Normalement, pour le Membre nommé à l'essai, on entreprend le processus officiel d'évaluation en vue de la permanence au plus tard le 2 juillet de l'année probatoire finale.

Collective Agreement 2014-17

Members may apply for tenure one (1) year prior to the final year of their probationary status. An early application for tenure may not result in a termination of appointment. Members considered for tenure at the end of the normal probationary period may be awarded tenure, denied tenure, or if the Member has not made an early application for tenure, may have her/his probationary period extended by one (1) additional year, during which she/he shall be evaluated for tenure for a final time. A Member may not be considered for tenure more than twice.

- 5.60.4 However, in recognition of the fact that Members may have to deal with heavier than normal personal responsibilities or extraordinary circumstances, not faced by the majority of other Members, the opportunity is provided for a Member to request a delay of up to two (2) years in the tenure review process. Members wishing to delay their final tenure evaluation must apply in writing to the appropriate Dean/University Librarian by May 1 of the final year of their probationary appointment describing the special circumstances why a delay in tenure review is requested, identifying the particular area in the performance of the Member that would be strengthened by the delay and what steps the Member will take to meet the requirements for tenure during the period of the delay. The Dean/University Librarian, after discussion with the appropriate Department(s)/School(s) will forward a recommendation to the Vice-President, Academic and Provost who will render a decision by June 1. The Vice-President, Academic and Provost may authorise a delay in tenure evaluation for up to two (2) years. If the Vice-President, Academic and Provost does not authorise a delay in tenure evaluation, the evaluation will proceed. Failure by the Vice-President, Academic and Provost to authorise a delay in tenure evaluation shall not be subject to grievance and arbitration.
- 5.60.5 Members who have taken pregnancy, parental or adoption leave as provided under Article 7.60 – Pregnancy, Parental and Adoption Leaves during their probationary period may elect to postpone the mandated evaluations leading to tenure (both the evaluation for renewal of the probationary appointment and the final tenure evaluation) by one (1) year for each incident of leave period.

Convention collective 2014-17

Cependant, le Membre peut présenter la demande de permanence un (1) an avant la dernière année de probation. La demande de permanence anticipée ne peut pas entraîner la cessation de la nomination. Le Membre ayant demandé la permanence à la fin de la période normale d'essai peut l'obtenir ou non, ou, s'il n'a pas déposé de demande anticipée, sa période de probation peut être prolongée d'une (1) année au cours de laquelle il sera évalué une dernière fois en vue de la permanence. Un Membre ne peut pas être considéré pour la permanence plus de deux (2) fois.

- 5.60.4 Toutefois, en reconnaissance du fait que des Membres doivent composer avec de très lourdes responsabilités personnelles ou des circonstances extraordinaires, il est possible de demander un sursis d'un maximum de deux (2) ans pour l'évaluation en vue de la permanence. Les Membres qui souhaitent reporter l'évaluation finale de la permanence sont tenus d'en faire la demande par écrit au doyen ou à la bibliothécaire en chef en question avant le 1^{er} mai de l'année finale de la nomination à l'essai, en décrivant les circonstances spéciales justifiant un sursis de l'évaluation en vue de la permanence, le domaine particulier du rendement qui serait renforcé par le sursis et les mesures que le Membre a l'intention de prendre pour remplir les conditions de la permanence pendant la période de sursis. Après en avoir discuté avec les Départements/Écoles concernés, le doyen ou la bibliothécaire en chef fait parvenir une recommandation au Vice-recteur aux études et Provost, qui prend une décision avant le 1^{er} juin. Le Vice-recteur aux études et Provost peut autoriser un sursis d'évaluation de la permanence d'un maximum de deux (2) ans. Si le Vice-recteur aux études et Provost n'autorise pas le sursis de l'évaluation en vue de la permanence, cette évaluation a lieu. La décision du Vice-recteur aux études et Provost ne peut pas être soumise à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 5.60.5 Le Membre qui, pendant la période d'essai, a pris un congé de maternité, parental ou d'adoption en vertu de l'article 7.60 – Congés de maternité, congés parentaux et congés d'adoption, a la possibilité de reporter les évaluations obligatoires menant à la permanence (à savoir l'évaluation en vue du renouvellement du contrat à l'essai, ou l'évaluation finale en vue de la permanence) d'une (1) année pour chaque période de congé.

Assessment of Teaching Faculty

5.60.6 When an assessment of a Member's performance is undertaken, those making an assessment or being asked to endorse an assessment, shall use the following standards:

- (a) A record of satisfactory teaching in the pre-tenure years based on the teaching dossier and approved course evaluations as set out in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics and Article 5.50.3 of Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance. The nature and scope of past teaching activities shall be taken into account in assessing a Member. If the applicant has faced problems in teaching, the assessors will look for evidence that the applicant has recognized the problems, has taken steps to improve, and has made some improvements.
- (b) A record of satisfactory scholarly activity as defined in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics. The applicant shall show progress in independent scholarly or creative activity.
- (c) A record of contributions to University governance and administrative duties as set out in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics.
- (d) The applicant has met the formal educational or professional qualifications for the rank of Assistant Professor and bilingualism qualifications as set out in Article 5.10 – Academic Qualifications Guidelines, Article 3.30.5 of Article 3.30 – Bilingualism and Letter of Appointment, consistent with the Collective Agreement.
- (e) The assessors shall be flexible in assessing stronger performance in some areas against weaker performance in other areas as set out

Évaluation du personnel enseignant

5.60.6 Si on entreprend l'évaluation du rendement d'un Membre, les personnes effectuant l'évaluation ou devant recommander ou non une évaluation doivent se fonder sur ce qui suit :

- (a) Un dossier d'enseignement satisfaisant au cours des années qui précèdent la permanence, attesté par le dossier d'enseignement et les évaluations de cours approuvées conformément à l'article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels et l'Article 5.50.3 de l'article 5.50 – Évaluation du rendement. L'évaluation du Membre tient compte de la nature et de l'envergure de ses activités antérieures d'enseignement. Si le candidat a connu des problèmes en enseignement, les évaluateurs cherchent des indications que le candidat a reconnu les problèmes et a pris des dispositions en vue de s'améliorer et que son rendement a fait preuve d'améliorations.
- (b) Un dossier satisfaisant de travaux d'érudition comme il est indiqué à l'article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels. Le candidat doit faire preuve de progrès dans ses activités autonomes savantes ou créatives.
- (c) Un dossier de contributions à la gouvernance de l'Université et de tâches administratives comme il est indiqué à l'article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels.
- (d) Le candidat satisfait aux exigences éducatives ou professionnelles du rang de professeur adjoint et aux exigences en matière de bilinguisme comme il est indiqué à l'article 5.10 – Lignes directrices touchant les titres universitaires, à l'Article 3.30.5 de l'article 3.30 – Bilinguisme, et dans la lettre de nomination, en conformité avec la Convention collective.
- (e) Les évaluateurs font preuve de souplesse en opposant l'évaluation du rendement plus fort dans certains domaines au rendement plus faible

in Article 5.50.4 of Article 5.50 – Assessment of a Member’s Performance. However, in no instance shall it recommend tenure for an applicant if teaching performance is judged mostly unsatisfactory or if the applicant is not engaged in a program of scholarly activity.

dans d’autres domaines, tel qu’énoncé à l’Article 5.50.4 de l’article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre. Toutefois, ils ne recommanderont jamais d’accorder la permanence à un candidat s’ils jugent que son rendement en enseignement est largement insatisfaisant ou si le candidat n’a pas entrepris un programme de travaux d’érudition.

Assessment of Librarians

5.60.7 When an assessment of a Member’s performance is undertaken, those making an assessment or being asked to endorse an assessment, shall use the following standards:

(a) A record of satisfactory professional librarianship/archives management in the pre-tenure years based on the academic dossier as set out in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics and Article 5.50 – Assessment of a Member’s Performance. If the applicant has faced problems in professional librarianship/archives management, the assessors will look for evidence that the applicant has recognized the problems, has taken steps to improve, and has made some improvements.

(b) A record of satisfactory scholarly activity as defined in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics. The applicant shall show progress in independent research or creative activity.

(c) A record of contributions to University governance and administrative duties as set out in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics.

(d) The applicant has met the formal educational/professional/linguistic qualifications for the rank of Assistant Librarian or Assistant Archivist and bilingualism qualifications as set out in Article 5.10 – Academic Qualifications Guidelines, Article 3.30.5 of Article

Évaluation des bibliothécaires

5.60.7 Si on entreprend l’évaluation du rendement d’un Membre, les personnes effectuant l’évaluation ou devant recommander ou non une évaluation doivent se fonder sur ce qui suit :

(a) Un dossier satisfaisant en bibliothéconomie/gestion d’archives au cours des années antérieures à la permanence, appuyé par le dossier universitaire tel que défini à l’article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels et à l’article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre. Si le candidat a connu des problèmes en bibliothéconomie/gestion d’archives, les évaluateurs cherchent des indications que le candidat a reconnu les problèmes et a pris des dispositions en vue de s’améliorer et que son rendement fait preuve d’améliorations.

(b) Un dossier satisfaisant de travaux d’érudition comme il est indiqué à l’article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels. Le candidat doit faire preuve de progrès dans ses recherches ou activités créatives autonomes.

(c) Un dossier de contributions à la régie de l’Université et de responsabilités administratives tel qu’indiqué à l’article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels.

(d) Le candidat a satisfait aux exigences éducationnelles/professionnelles/linguistiques du rang de bibliothécaire adjoint ou d’archiviste adjoint et aux exigences en matière de bilinguisme comme il est indiqué à l’article 5.10 – Lignes directrices touchant les titres

	3.30 – Bilingualism and Letter of Appointment, consistent with the Collective Agreement.		universitaires, à l'Article 3.30.5 de l'article 3.30 – Bilinguisme, et dans la lettre de nomination, en conformité avec la Convention collective.
(e)	The assessors shall be flexible in assessing stronger performance in some areas against weaker performance in other areas as set out in Article 5.50.4 of Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance. However, in no instance shall it recommend tenure for an applicant if the applicant's performance in professional librarianship/archives management is judged mostly unsatisfactory or if the applicant is not engaged in a program of scholarly activity.	(e)	Les évaluateurs font preuve de souplesse en opposant l'évaluation du rendement plus fort dans certains domaines au rendement plus faible dans d'autres domaines, tel qu'énoncé à l'Article 5.50.3 de l'article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre. Toutefois, ils ne recommanderont jamais d'accorder la permanence à un candidat s'ils jugent que son rendement professionnel en bibliothéconomie/gestion d'archives est largement insatisfaisant ou si le candidat n'a pas entrepris un programme d'activités d'érudition.
ARTICLE 5.65 – PROMOTION PROCEDURES		ARTICLE 5.65 – MÉCANISME D'ÉVALUATION EN VUE D'UNE PROMOTION	
5.65.1 The term "promotion" applies to advancement from the rank of Lecturer to Assistant Professor, Assistant Professor to Associate Professor and Associate Professor to Full Professor, or to corresponding advancement for the Librarians from the rank of General Librarian to Assistant Librarian, Assistant Librarian to Associate Librarian and Associate Librarian to Full Librarian.		5.65.1 « Promotion » désigne l'avancement du rang de chargé d'enseignement à celui de professeur adjoint, du rang de professeur adjoint à celui de professeur agrégé, et du rang de professeur agrégé à celui de professeur titulaire, ou dans le cas des bibliothécaires, du rang de bibliothécaire général à celui de bibliothécaire adjoint, du rang de bibliothécaire adjoint à celui de bibliothécaire agrégé, et du rang de bibliothécaire agrégé à celui de bibliothécaire titulaire.	
5.65.2	A Member is eligible to apply for promotion while on leave, but the Member is responsible for maintaining contact with the University and for all expenses incurred in making appearances when requested.	5.65.2	Un Membre peut demander une promotion pendant qu'il est en congé, mais il lui incombe de maintenir le contact avec l'Université et d'assumer toutes les dépenses nécessaires lorsqu'on lui demande de se présenter.
5.65.3	Members shall normally apply for their own promotion. Applications may also be submitted by Chairs/Directors, or a Dean/University Librarian on behalf of Members who have not themselves applied where the Members have declared their willingness to be considered.	5.65.3	Généralement, il revient au Membre de faire une demande de promotion. Une demande soumise au nom d'un Membre par la direction du Département/École, ou du Doyen/Bibliothécaire en chef est aussi acceptable, pourvu que le Membre ait déclaré qu'il a accepté que son dossier soit étudié.
5.65.4	Applications shall be made on the prescribed application form and forwarded in triplicate to the office of the applicant's Dean/University Librarian, together with three (3) copies of all necessary and relevant documentation.	5.65.4	Le candidat présente sa demande sur le formulaire prescrit et la transmet en trois (3) exemplaires au Bureau du Doyen/Bibliothécaire en chef, accompagnée de trois (3) exemplaires de toute la documentation nécessaire et pertinente.
5.65.5	The application for promotion shall reach the Dean/University Librarian not later than July 2, for decision in that academic year. Members	5.65.5	Pour qu'une décision soit prise au cours de la même année universitaire, la demande de promotion doit parvenir au doyen ou à la

Collective Agreement 2014-17

are urged to consult with the Dean/University Librarian well in advance of the application deadline. If the Member so requests by June 1, the Dean/University Librarian will prepare a preliminary written assessment based on the requirements set out in the appropriate Articles of Article 5.10 – Academic Qualifications Guidelines within one (1) week of receiving the Member's application. A copy of this assessment will immediately be forwarded to the Member who will then have one (1) week to decide whether or not to proceed with the application.

5.65.6 The following documents must be attached to the application for promotion and must be submitted at the time of application:

- (a) An updated curriculum vitae of the applicant.
- (b) For applications for promotion to Full Professor/Librarian:
 - (i) A list of at least three (3) referees, of which two (2) will be chosen, from outside the University qualified to assess the research and creative works of the applicant.
 - (ii) A copy of the research and creative works the applicant wishes to have considered in the examination of the application, it being understood that the applicant may attach a clear and detailed description of these works when the works are such that their physical submission is not practical. Barring unusual circumstances, it is assumed that all research and creative works submitted by the applicant will be made available to the external referees for review.

5.65.7 In making recommendations in promotion cases, the assessment procedure in Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance is to be followed.

Recommendations of the Assessors

5.65.8 For appointment/promotion to the rank of Full Professor/Librarian, the assessors shall consider the assessment of the Member's

Convention collective 2014-17

bibliothécaire en chef au plus tard le 2 juillet. Les Membres sont priés de consulter le doyen ou la bibliothécaire en chef bien avant cette date. Si le Membre fait une demande avant le 1^{er} juin, le doyen ou la bibliothécaire en chef rédigera, dans la semaine qui suit la réception de la demande, une évaluation écrite préliminaire qui tient compte des dispositions pertinentes de l'article 5.10 – Lignes directrices touchant les titres universitaires. Une copie de cette évaluation sera immédiatement envoyée au Membre qui aura alors une (1) semaine pour décider s'il veut ou non que la procédure aille de l'avant.

5.65.6 Les documents ci-dessous sont annexés à la demande de promotion et présentés avec la demande :

- (a) Le curriculum vitae à jour du candidat.
- (b) Dans le cas d'une demande de promotion au rang de professeur/bibliothécaire titulaire :
 - (i) Les noms d'au moins trois (3) arbitres de l'extérieur de l'Université qui ont les compétences requises pour évaluer les travaux de recherche et de création du candidat. Deux (2) d'entre eux seront retenus.
 - (ii) Un exemplaire des travaux de recherche et de création que le candidat désire inclure pour examen avec sa demande. Il est entendu que le candidat peut annexer une description claire et détaillée de ces travaux lorsque ceux-ci sont tels que leur présentation matérielle n'est pas pratique. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, on suppose que les arbitres de l'extérieur de l'Université auront accès à tous les travaux de recherche et de création soumis par le candidat pour les besoins de l'examen.

5.65.7 Les recommandations touchant une demande de promotion sont assujetties à la procédure d'évaluation indiquée à l'article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre.

Recommendations des évaluateurs

5.65.8 Dans le cas d'une nomination ou d'une promotion au rang de professeur/bibliothécaire titulaire, les

Collective Agreement 2014-17

scholarly activity as judged by four (4) external referees. Two (2) of these referees will be nominated by the applicant if the applicant so requests. Should the applicant fail to nominate one (1) or both external referees, the Member's Department/School will nominate the required referees. The additional external referees shall be appointed by the Vice-President, Academic and Provost after consultation with the Department/School. All external evaluations shall come to the assessors duly signed by the author.

- 5.65.9 In the case of Members at the rank of Lecturer/General Librarian who are awarded a Doctoral degree, they shall be promoted to the rank of Assistant Professor/Librarian effective January 1 or July 1 whichever next follows the award of the degree. The Doctorate will be deemed to have been received when the individual can provide a diploma or a letter from the university where the Doctorate is being obtained indicating that all the conditions for the Doctorate, including the thesis defence and the corrections to the thesis, have been met. Members must supply a copy of the diploma or of the letter to their Dean/University Librarian with a normal application form as well as an updated curriculum vitae before the promotion procedures will be initiated. In the case of librarians, Members must also demonstrate that they are holders of a Master's degree in Library Science if their Doctorate is not in Library Science.

ARTICLE 5.70 – PERSONNEL FILES

- 5.70.1 Official personnel files of a Member shall be kept by the appropriate Dean/University Librarian, with copy in the office of the Vice-President, Academic and Provost. The Employer agrees not to use any unofficial personnel information that is not maintained in accordance with this Article for any official purposes including disciplinary measures. There shall be two (2) types of files for Members, active files and archival files. Active files shall contain only information allowed under this Article. Archival files shall contain material which has been banned for use in subsequent proceedings as in Articles 5.70.5 to 5.70.9 below but which the University requires for matters other than those related to this Collective Agreement.

Convention collective 2014-17

évaluateurs examinent l'appréciation des travaux d'erudition du Membre par quatre (4) arbitres externes. Le candidat peut désigner deux de ces arbitres s'il le désire. Si le candidat ne propose pas le ou les arbitres externes, le Département/École du Membre propose les arbitres nécessaires. Après avoir consulté le Département/École du Membre, le Vice-recteur aux études et Provost nomme les autres arbitres externes. Toutes les évaluations externes que reçoivent les évaluateurs doivent être dûment signées par l'auteur.

- 5.65.9

Le Membre au rang de chargé de cours ou de bibliothécaire général qui reçoit un doctorat est promu au rang de professeur adjoint ou de bibliothécaire adjoint à compter du 1^{er} janvier ou du 1^{er} juillet, soit la date la plus rapprochée qui suit l'obtention du grade. Le doctorat est considéré comme reçu lorsque le Membre peut fournir un diplôme ou une lettre de l'université où il l'a obtenu indiquant que toutes les conditions pour l'obtention du grade, y compris la soutenance de thèse et les corrections à la thèse, ont été remplies. Avec le formulaire de demande habituel, le Membre doit remettre à son doyen ou à la bibliothécaire en chef une copie de son diplôme ou de sa lettre et un curriculum vitae à jour pour que les procédures de promotion soient amorcées. Dans le cas des bibliothécaires, le Membre doit également montrer qu'il est titulaire d'une maîtrise en bibliothéconomie si son doctorat n'est pas dans ce domaine.

ARTICLE 5.70 – DOSSIERS PERSONNELS

- 5.70.1 Les dossiers personnels officiels des Membres sont confiés au Doyen/Bibliothécaire en chef approprié, une copie étant déposée au bureau du Vice-recteur aux études et Provost. L'Employeur s'engage à ne pas utiliser à des fins officielles, y compris pour les mesures disciplinaires, les renseignements personnels officieux qui ne sont pas conservés conformément à cet Article. Il y a deux (2) types de dossiers, les dossiers en cours et les dossiers d'archives. Les dossiers en cours ne renferment que les renseignements autorisés en vertu du présent Article. Les dossiers d'archives renferment des données dont l'emploi a été interdit dans des procédures subséquentes telles que celles mentionnées aux Articles 5.70.5 à 5.70.9 ci-dessous du présent Article mais dont l'Université a besoin pour des affaires autres que celles auxquelles se rapporte la Convention collective.

Collective Agreement 2014-17

Convention collective 2014-17

- | | | | |
|--------|--|--------|--|
| 5.70.2 | <p>Members shall have the right to examine all of their personnel files during normal business hours, after notice in writing, in the presence of the Dean/University Librarian or a person authorised by the Dean/University Librarian. Material in the files which is to be held confidential according to the provisions of this Collective Agreement will be removed from the files prior to their inspection by the Member. However, an inventory of this confidential material, certified by the Dean/University Librarian, will be provided to the Member, such inventory shall identify all confidential documents by authorship (if appropriate), date and general subject matter only.</p> | 5.70.2 | <p>Le Membre a le droit d'examiner, après préavis écrit, et pendant les heures ouvrables, tout son dossier en présence du Doyen/Bibliothécaire en chef ou du mandataire de l'un ou l'autre. Les documents désignés confidentiels selon les dispositions de la présente Convention collective sont retirés du dossier avant que le Membre ne l'examine. Les documents ainsi retirés doivent être inventoriés et l'inventaire, dûment certifié par le Doyen/Bibliothécaire en chef, est fourni au Membre; l'inventaire identifie les documents confidentiels par auteur (si cela est opportun), date et objet exclusivement.</p> |
| 5.70.3 | <p>Members may request the Vice-President, Academic and Provost to provide one (1) copy of their personnel file, excluding confidential material according to the provisions of this Collective Agreement but including the inventory thereof. Such requests will be filled within five (5) working days, at no charge to the Member. One (1) copy of additions made subsequent to the initial copying may be requested under the same conditions and terms. Requests for additional copies will be filled at the convenience of the Vice-President, Academic and Provost.</p> | 5.70.3 | <p>Le Membre peut demander au Vice-recteur aux études et Provost de lui faire parvenir un (1) exemplaire de son dossier, à l'exception des documents confidentiels selon les dispositions du présent contrat, mais en y joignant l'inventaire. La copie du dossier doit suivre dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, et sans frais pour le Membre. Un (1) exemplaire des documents versés ultérieurement peut également être demandé; ces demandes doivent être accordées dès que possible par le Vice-recteur aux études et Provost quand il le peut.</p> |
| 5.70.4 | <p>No anonymous material concerning any Member shall be kept by the Employer for inclusion in the Member's personnel file. Statistical summaries of student evaluations or written summaries of student comments unrelated to Senate sanctioned course evaluations, such summaries to exclude anonymous comments, shall neither be considered anonymous nor confidential and shall remain available when required by this Collective Agreement.</p> <p>Officers of the Employer, including Deans/University Librarian, reserve the right to maintain personal notes and records for their own use.</p> <p>Records pejorative of a Member not included in her/his personnel file will not be passed on to other Officers of the Employer.</p> | 5.70.4 | <p>L'Employeur ne peut retenir pour inclusion dans le dossier d'un Membre, aucun document anonyme concernant ce dernier. Ne sont ni anonymes ni confidentiels les compilations statistiques des évaluations des étudiants et les résumés des commentaires des étudiants sans rapport avec des évaluations approuvées par le Sénat, pourvu que soit exclu des résumés tout commentaire anonyme. Ces résumés et compilations sont conservés en vue de consultation éventuelle, si cette Convention collective le spécifie.</p> <p>Les dirigeants de l'Employeur, comme les doyens et le bibliothécaire en chef, se réservent le droit de conserver des notes et des dossiers personnels pour leur propre usage.</p> <p>Les commentaires péjoratifs à l'endroit d'un Membre ne seront pas compris dans son dossier et ne seront pas partagés avec d'autres dirigeants de l'Employeur.</p> |
| 5.70.5 | <p>Members shall have the right to have all of their files supplemented or corrected in the event of error, or inadequacy. In the event of alleged distortion, Members shall have the right to provide additional material for inclusion in their personnel files. Members shall have the right to request the removal from their</p> | 5.70.5 | <p>Les Membres ont le droit de faire corriger ou compléter leur dossier en cas d'erreur ou de lacune. Si un Membre allègue qu'il y a eu déformation des faits à son sujet dans un document inclus dans son dossier, il peut faire ajouter d'autres pièces, et il a le droit de demander que soient enlevées de son dossier</p> |

Collective Agreement 2014-17

personnel file of any false, irrelevant or unsubstantiated material. Such requests shall be made through the Dean/University Librarian as appropriate and must be accompanied with reasons why the material is false, irrelevant or unsubstantiated. In the event of refusal by the Dean/University Librarian of such a request, the Dean/University Librarian shall provide the Member with reasons why the material is true, relevant or substantiated, and shall send a copy of that response to the Union. Members can grieve according to the provisions of this Collective Agreement, providing only that such grievance is initiated within forty-five (45) working days of notification by the Employer to the Members that the material in dispute is to be included in their personnel file.

5.70.6	Letters of assessments received in relation to the appointment of a Member shall be confidential and shall not be submitted as evidence in any subsequent proceedings against that Member.	5.70.6	Les lettres d'évaluation reçues à l'occasion de la nomination d'un Membre sont confidentielles et ne peuvent pas servir de preuve dans une action éventuelle intentée contre le Membre.
5.70.7	Letters of reprimand are inadmissible evidence if used against a Member for any purpose when no further disciplinary measures have been imposed on the Member for two (2) subsequent academic years. In advance of any proceedings involving the Member, the Dean/University Librarian shall remove such letters from the Member's personnel file and place them in a University depository. The Member shall be notified that this has been done.	5.70.7	En aucun cas les lettres de réprimande ne peuvent servir de preuve contre un Membre si, au cours des deux (2) années universitaires suivantes, le Membre ne s'est vu imposer d'autre mesure disciplinaire. Préalablement à toute démarche concernant le Membre, le Doyen/Bibliothécaire en chef est tenu d'enlever ces lettres du dossier et de les placer en lieu sûr, et le Membre en est avisé.
5.70.8	All letters or assessments solicited by the Faculty Personnel Committee and any summaries thereof shall be kept confidential and used only for the purposes for which they were solicited in any subsequent proceedings against that Member.	5.70.8	Les lettres et les opinions sollicitées par le Comité du corps professoral de la faculté ainsi que les résumés de ces derniers sont confidentiels et ne peuvent servir, dans une action ultérieure intentée contre le Membre, à d'autres fins que celles prévues par ceux qui les ont sollicitées.
5.70.9	Student evaluations, in numerical or written form, shall not be admissible as evidence in any process involving a Member's tenure, promotion or dismissal if such evaluations are more than five (5) years old.	5.70.9	Les évaluations de cours faites par les étudiants sous forme écrite ou chiffrée, et datant de plus de cinq (5) ans, ne peuvent pas servir pour les questions relatives à la permanence, à la promotion ou au renvoi.
5.70.10	A full copy of a Member's file, including all letters of reference and assessments except those excluded by the provisions of this Collective Agreement, shall be made available to the Faculty Personnel Committee and the Vice-President, Academic and Provost at their request for the purpose of promotion and tenure evaluation. Such committees will treat the file as confidential.	5.70.10	Un exemplaire intégral du dossier du Membre, comprenant toutes les lettres de référence et les opinions, sauf celles qui en sont exclues en vertu des dispositions de la présente Convention collective, doit être mis, sur demande, à la disposition du comité du corps professoral de la faculté et du Vice-recteur aux études et Provost aux fins d'une évaluation en vue de la promotion ou de la permanence. Ces comités sont tenus de respecter le caractère confidentiel du dossier.

Convention collective 2014-17

les pièces fausses, non pertinentes ou non prouvées. Une telle demande doit passer par le Doyen/Bibliothécaire en chef selon le cas, et est accompagnée par les raisons pour lesquelles les pièces sont fausses, non pertinentes ou non prouvées. En cas de refus de ce dernier, le Doyen/Bibliothécaire en chef fournit au Membre les raisons pour lesquelles les pièces sont exactes, pertinentes ou justifiées, avec copie de la réponse au Syndicat. Le Membre peut formuler un grief en vertu des dispositions de la présente Convention collective, pourvu que le grief soit formulé dans un délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables à partir de la date où l'Employeur avise le Membre que la pièce en cause fera partie de son dossier.

Les lettres d'évaluation reçues à l'occasion de la nomination d'un Membre sont confidentielles et ne peuvent pas servir de preuve dans une action éventuelle intentée contre le Membre.

En aucun cas les lettres de réprimande ne peuvent servir de preuve contre un Membre si, au cours des deux (2) années universitaires suivantes, le Membre ne s'est vu imposer d'autre mesure disciplinaire. Préalablement à toute démarche concernant le Membre, le Doyen/Bibliothécaire en chef est tenu d'enlever ces lettres du dossier et de les placer en lieu sûr, et le Membre en est avisé.

Les lettres et les opinions sollicitées par le Comité du corps professoral de la faculté ainsi que les résumés de ces derniers sont confidentiels et ne peuvent servir, dans une action ultérieure intentée contre le Membre, à d'autres fins que celles prévues par ceux qui les ont sollicitées.

Les évaluations de cours faites par les étudiants sous forme écrite ou chiffrée, et datant de plus de cinq (5) ans, ne peuvent pas servir pour les questions relatives à la permanence, à la promotion ou au renvoi.

Un exemplaire intégral du dossier du Membre, comprenant toutes les lettres de référence et les opinions, sauf celles qui en sont exclues en vertu des dispositions de la présente Convention collective, doit être mis, sur demande, à la disposition du comité du corps professoral de la faculté et du Vice-recteur aux études et Provost aux fins d'une évaluation en vue de la promotion ou de la permanence. Ces comités sont tenus de respecter le caractère confidentiel du dossier.

Collective Agreement 2014-17

5.70.11 When confidential information is to be used by the Employer in the course of proceedings to resolve a grievance, the detailed substance of such confidential information shall be made available at least one (1) week in advance of the hearing to Members or their duly authorised representative in a form which does not identify the author. For arbitration, reasonable efforts will be made to supply the information as soon as practicable, subject to the above.

5.70.12 Where in the opinion of an arbitrator the identity of the author is central to the resolution of the difference, the arbitrator shall be supplied with the information and may make use of it as essential to her/his decision while maintaining the confidentiality thereof.

5.70.13 The Employer agrees not to release any individually identifiable information concerning a Member or Members without the written consent of the Member(s), except as provided for in Article 2.50 – Information.

5.70.14 In the case of an appeal against dismissal, the contents of the official personnel file shall be made available to the Member as a true copy if and when the formal grievance procedure has been initiated using the same protection of confidentiality as stated in Article 5.70.11 above.

ARTICLE 5.75 – DISCIPLINE

5.75.1 Discipline of Members including dismissal shall be only for cause. Discipline shall be just and reasonable, based on the principle of progressive discipline, except in egregious cases.

5.75.2 Just cause shall be defined as:

- (a) Gross misconduct including serious unprofessional behaviour and/or misconduct constituting a grave and direct violation of the personal safety of another Member; Members of the University community and/or students of the University community.
- (b) Persistent failure to discharge academic responsibility as defined in this Collective Agreement either through incompetence or neglect of duty to students or scholarly

Convention collective 2014-17

5.70.11 Quand des pièces confidentielles doivent être utilisées par l'Employeur au cours de démarches en vue de la résolution d'un grief, l'Employeur est tenu, au moins une (1) semaine avant l'audience, de mettre à la disposition du Membre ou de son représentant délégué autorisé, le contenu détaillé des pièces confidentielles, sous une forme qui ne risque pas d'en identifier l'auteur. En cas d'arbitrage, l'Employeur doit faire un effort raisonnable afin de fournir l'information nécessaire dès que possible sous réserve de ce qui précède.

5.70.12 Si l'arbitre juge indispensable, pour la résolution du conflit, de connaître l'identité de l'auteur, il doit recevoir cette information, et peut l'utiliser pour rendre sa décision, sans pour autant divulguer l'identité de l'auteur.

5.70.13 Il est convenu que l'Employeur ne divulgue aucune information se rapportant à un Membre et susceptible d'être reconnue et identifiée comme telle, sans avoir obtenu au préalable l'assentiment du Membre, sous réserve des dispositions de l'Article 2.50 – Information.

5.70.14 Quand un appel concerne un renvoi, une copie conforme du dossier n'est mise à la disposition du Membre qu'après la formulation du grief et en prenant les dispositions propres à protéger le caractère confidentiel des pièces comme il est indiqué à la Article 5.70.11 ci-dessus.

ARTICLE 5.75 – DISCIPLINE

5.75.1 L'action disciplinaire prise à l'égard d'un Membre y compris le renvoi doit être justifiée. L'action doit être juste et raisonnable et respecter le principe de mesures disciplinaires progressives, sauf dans les cas extrêmes.

5.75.2 Les « motifs valables » justifiant une sanction disciplinaire sont :

- (a) un comportement grave et manquant totalement de professionnalisme ou l'inconduite qui porte atteinte gravement et directement à la sécurité personnelle d'un autre Membre, de Membres de la communauté universitaire ou de Membres de la population étudiante;
- (b) le manquement continu aux responsabilités scolaires comme défini dans la Convention collective, en raison de l'incompétence ou de la transgression aux devoirs, y compris le manquement persistant aux devoirs

Collective Agreement 2014-17

Convention collective 2014-17

	professional pursuits.		envers la population étudiante ou les projets professionnels d'érudition.
5.75.3	Just cause must be interpreted in the context of a University environment including the principles of tenure where applicable.	5.75.3	Il faut interpréter « motifs valables » dans un contexte universitaire en tenant compte, le cas échéant, des principes de la permanence.
5.75.4	Discipline shall be imposed only in compliance with principles of natural justice and due process. Accordingly, the Member has a fundamental right to know, in a timely manner, the nature of the allegations against him/her, and the right to respond to such allegations.	5.75.4	L'action disciplinaire sera prise conformément au principe de justice naturelle et aux procédures établies. Conséquemment, le Membre a le droit fondamental de connaître, dans les meilleurs délais, la nature de l'allégation faite contre lui ainsi que le droit d'y faire suite.
5.75.5	The following are the only forms of discipline which may be taken by the Employer against a Member:	5.75.5	L'Employeur est autorisé à prendre les mesures disciplinaires précisées ci-dessous :
	(a) A letter of reprimand, specifying the grounds and adding this reprimand to the personnel file;	(a)	une lettre de réprimande précisant le bien-fondé (à ajouter au dossier personnel du Membre en question);
	(b) The suspension with pay; if and only if the Vice-President, Academic and Provost cites the suspension with pay as a disciplinary measure. It is understood that where a suspension with pay is non-disciplinary such suspension shall not be referenced as disciplinary in any subsequent disciplinary actions;	(b)	la suspension avec traitement, si le Vice-recteur aux études et Provost la prescrit. Si la suspension avec traitement n'est pas une mesure disciplinaire, on n'y fera pas allusion dans le cas d'action disciplinaire subséquente;
	(c) The suspension without pay; the reduction in pay shall be computed as one two hundred and sixtieth (1/260) of normal salary per day of suspension;	(c)	la suspension sans traitement (la réduction salariale sera calculée à concurrence d'un deux-cent-soixantième (1/260) du salaire normal pour chaque jour de la suspension);
	(d) The withholding of an annual increment;	(d)	la retenue de l'augmentation annuelle;
	(e) Dismissal of a Member.	(e)	le renvoi du Membre.
5.75.6	When the Employer becomes aware of a matter that may lead to the imposition of discipline under this Article, including investigations triggered by a formal complaint pursuant to a discrimination and harassment policy, the Employer shall commence an investigation within twenty (20) working days. Except in circumstances where to do so would compromise the integrity of the investigation, the Member and the Union shall be notified in writing of the nature of the allegation(s) upon commencement of the investigation. The investigation shall be completed within forty (40) working days of its commencement.	5.75.6	Quand l'Employeur prend connaissance d'une situation qui pourrait donner lieu à une action disciplinaire en vertu du présent Article, y compris l'enquête découlant d'une plainte officielle en vertu de la politique touchant la discrimination et le harcèlement, il doit, dans les vingt (20) jours ouvrables suivants, commencer une enquête. Dès le début de celle-ci, le Membre en question et l'Association seront informés par écrit de l'allégation, sauf dans les cas où ce geste pourrait compromettre l'enquête. L'enquête sera menée à fin dans les quarante (40) jours ouvrables.
	Prior to completing the investigation, the Employer shall schedule a meeting with the		Avant de clore l'enquête, l'Employeur organisera une réunion avec le Membre en

Collective Agreement 2014-17

Member and his/her Union representative. The Member and her/his Union representative shall be given five (5) working days' notice of the time and place of the meeting wherever possible or practicable. The Employer shall also provide with the notice of meeting full particulars of the allegation(s) against the Member, including the name(s) of any complainant(s). At the meeting the Employer shall provide the Member with the opportunity to respond to these allegations.		question et son représentant syndical, qui recevront, lorsque cela est possible et pratique, un avis dans les cinq (5) jours ouvrables indiquant la date, l'heure et l'endroit de la réunion. Avec cet avis, l'Employeur fournira aussi les détails de l'allégation contre le Membre, y compris le nom du plaignant ou de la plaignante. Pendant la réunion, l'Employeur donnera l'occasion au Membre de répondre à l'allégation.
5.75.7	When contemplating disciplining a Member following an investigation the Vice-President, Academic and Provost shall meet with the Member and his/her Union representative within 20 working days of the conclusion of the investigation to review the matter with the Member. The Member and her/his Union representative shall be given five (5) working days' notice of the time and place of the meeting wherever possible or practicable along with a summary of the factual findings of the investigation.	5.75.7 Si, à la suite de l'enquête, le Vice-recteur aux études et Provost estime que des mesures disciplinaires s'imposent, il doit se réunir dans les vingt (20) jours ouvrables avec le Membre et son représentant syndical afin de passer la situation en revue.
	The Vice President, Academic and Provost shall consider the representation of the Member and Union prior to the imposition of discipline.	Lorsque cela est possible et pratique, le Membre en question et son représentant syndical recevront un avis dans les cinq (5) jours ouvrables indiquant la date, l'heure et l'endroit de la réunion ainsi qu'un résumé des faits constatés dans le cadre de l'enquête.
5.75.8	Within five (5) working days of the meeting the Vice President, Academic and Provost shall notify the Member and Union in writing as to whether discipline shall be imposed, the nature of the disciplinary action, the reasons for it and the events being relied upon to support it.	5.75.8 Avant d'appliquer les mesures disciplinaires, le Vice-recteur aux études et Provost tiendra compte des déclarations du Membre et de l'Association.
5.75.9	All timelines in this Article can be extended by consent of the parties. The consent of either party shall not be unreasonably withheld. Non-compliance with this Article will not result in discipline being automatically void. The effect of any prejudice to a Member as a result of non-compliance may be considered by an Arbitrator.	5.75.9 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion, le Vice-recteur aux études et Provost indiquera par écrit au Membre et au Syndicat s'il y aura une action disciplinaire, la forme qu'elle prendra, sa justification et les événements à l'appui.
5.75.10	Cases involving non-culpable behaviour by a Member as a result of a physical or mental illness shall be treated separately from cases for disciplinary conduct and shall be dealt with in accordance with the <i>Ontario Human Rights Code</i> .	5.75.10 Les parties peuvent s'entendre pour prolonger les dates limites précisées dans cet Article et ne peuvent refuser d'y consentir sans raison.
5.75.11	Grievances regarding disciplinary measures against Sessional Members shall be dealt with by the procedures in Article 4.40.7 of Article 4.40 – Withdrawal of Seniority for Sessional	5.75.11 La non-conformité avec le présent Article ne rend pas automatiquement nulle l'action disciplinaire. Un arbitre pourrait être appelé à étudier l'effet du préjudice causé au Membre en raison de la non-conformité.

Convention collective 2014-17

Collective Agreement 2014-17

Convention collective 2014-17

	Members.	Perte de droits d'ancienneté pour les Membres chargés de cours.
5.75.12	Any record of discipline shall be removed from a Member's personnel file after a period of twenty-four (24) months from the date of the alleged infraction provided that no subsequent infractions of a similar nature have occurred within that period.	5.75.12 Pourvu qu'il n'y ait eu aucune transgression subséquente de nature semblable, tout document de discipline sera supprimé du dossier du Membre dans les vingt-quatre (24) mois de la date d'infraction alléguée.
ARTICLE 5.85 – RESIGNATION		ARTICLE 5.85 – DÉMISSION
5.85.1	Normally a Member may resign effective June 30 or December 30, with at least three (3) month's written notice to the Vice-President, Academic and Provost. All leaves to which a resigning Member would be entitled must be terminated at that date.	5.85.1 Normalement, un Membre peut donner sa démission à la date du 30 juin ou du 30 décembre, à la condition de la signifier par écrit au Vice-recteur aux études et Provost au moins trois (3) mois avant une de ces dates. Tous les congés auxquels le Membre a droit doivent se terminer à cette date.
5.85.2	Employment may be terminated at any time by mutual written agreement between a Member and the Vice-President, Academic and Provost.	5.85.2 Le Vice-recteur aux études et Provost et le Membre peuvent convenir mutuellement par écrit que ce dernier cesse son emploi à n'importe quel moment.
5.85.3	Faculty Members on a leave of absence at another university shall be deemed to have resigned six (6) months after they receive tenure at that institution.	5.85.3 Les Membres du corps professoral en absence autorisée dans une autre université sont considérés comme ayant démissionné six (6) mois après l'obtention de leur permanence à cette autre institution.
ARTICLE 5.90 – RETIREMENT		ARTICLE 5.90 – RETRAITE
5.90.1	<i>Normal Retirement Date</i>	5.90.1 <i>Date normale de retraite</i>
	For the purpose of the administration of the pension plan, the normal retirement date of a Member shall be the first (1 st) day of July next following the attainment of age sixty-five (65), unless the Member's sixty-fifth (65 th) birthday falls on the first (1 st) day of July, in which case the Normal Retirement Date shall coincide with the Member's sixty-fifth (65 th) birthday. However, in accordance with government statutes, retirement is not mandatory at that time.	Aux fins de l'administration du régime de retraite, la retraite normale d'un Membre commence à dater du premier (1 ^{er}) jour de juillet après qu'il a atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, à moins que son soixante-cinquième (65 ^e) anniversaire ne soit le 1er juillet, auquel cas la date de retraite coïncide avec son soixante-cinquième (65 ^e) anniversaire. Toutefois, selon la législation gouvernementale, la retraite à cet âge n'est pas obligatoire.
5.90.2	<i>Optional Retirement Dates</i>	5.90.2 <i>Options pour la date de retraite</i>
(a)	Early Retirement	(a) Retraite anticipée
	Early retirement shall be governed by the regulations of the Laurentian University Pension Plan.	Le régime de retraite anticipée est administré en vertu des règlements du régime de retraite de l'Université Laurentienne.
(b)	Retirement at Dates Other than July 1	(b) Retraite à une date autre que le 1er juillet
	Subject to 5.90.2 (a) above and in exceptional circumstances a Member may request and the Pension Committee may approve the request, retirement, at a date other than July 1. In this	En tenant compte de l'Article 5.90.2 (a) ci-dessus, et dans les cas exceptionnels, un Membre peut demander à prendre sa retraite à une date autre que celle du 1er juillet, et le

Collective Agreement 2014-17

instance, an annuity shall be purchased as of the next date the Employer will have available to it the evaluation of the total fund as of the day preceding - that is, October 1, January 1, and April 1.

If such a request is made approved and implemented, only that Member's share of the net growth of the fund to the day preceding will be allocated.

5.90.3 *Members retired from this University shall retain:*

- (a) The right to their title and the listing of their name and their title in a special section at the back of the University Calendar, until the death of the Member.
- (b) The same library privileges as full-time Members, free parking in facilities available to full-time Members, and such other University facilities as may be granted by the Vice-President, Academic and Provost at her/his discretion.
- (c) The same exemption from tuition fees for themselves, their spouse, and their dependants as full-time Members, as per Article 8.50 – Tuition Fee Exemption and Spousal Library Card.
- (d) The same eligibility for free Physical Education Centre membership for themselves, their spouses and their dependants as full-time Members, as per Article 8.60 – Physical Education Facilities.

5.90.4 To honour an outstanding contribution in an academic field, the Employer may, in accordance with Senate policy, bestow the title of Professor/Librarian Emeritus upon a retiring Member.

RESEARCH, CREATIVITY AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT

ARTICLE 6.10 – RESEARCH AND CREATIVITY

6.10.1 The Parties recognize that the common good of society depends upon the unfettered search for knowledge in all fields of study and upon its free exposition. The Parties further

Convention collective 2014-17

Comité responsable des pensions de retraite peut y consentir. Dans ce cas, la rente est achetée à la prochaine date à laquelle l'Employeur sera renseigné sur le montant total contenu dans le fonds le jour précédent, soit le 1er octobre, le 1er janvier ou le 1er avril.

Si une telle demande est présentée et approuvée et que l'on y donne suite, seule est allouée la participation du Membre à l'accroissement net du fonds jusqu'au jour précédent.

Les Membres de l'Université ayant pris leur retraite conservent les priviléges suivants :

- (a) Le droit à leur titre et à l'inscription de leur nom et titre dans une section spéciale à la fin de l'annuaire de l'Université, jusqu'à leur décès.
- (b) L'usage de la bibliothèque et d'un espace de stationnement gratuit dans les terrains de stationnement utilisés par les Membres à temps plein, et l'usage de toute autre installation de l'Université avec l'autorisation du Vice-recteur aux études et Provost.
- (c) L'exemption des frais de scolarité pour eux-mêmes, leur conjoint et les personnes à leur charge au même titre que les Membres actifs, conformément à l'Article 8.50 – Exemption des droits de scolarité et carte de bibliothèque pour le conjoint.
- (d) L'usage des équipements du Centre d'éducation physique pour eux-mêmes, leur conjoint et les personnes à leur charge au même titre que les Membres actifs, conformément à l'Article 8.60 – Accès au centre d'éducation physique.

5.90.4 En reconnaissance d'une contribution exceptionnelle dans un domaine universitaire, l'Employeur peut, en conformité avec la politique du Sénat, conférer le titre de Professeur émérite à un Membre qui prend sa retraite.

RECHERCHE, CRÉATIVITÉ ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

ARTICLE 6.10 – RECHERCHE ET CRÉATIVITÉ

6.10.1 Les Parties reconnaissent que le bien commun en société dépend de la liberté de la quête du savoir dans tous les domaines de recherche et de la liberté de l'expression du

Collective Agreement 2014-17

acknowledge the importance of research and creativity and the Employer will make every reasonable effort to support both in a fair and equitable manner.

- 6.10.2 The University is an open environment for the pursuit of scholarly work. Academic freedom and critical inquiry depend on the communication of the findings and results of intellectual investigation. The Employer shall not interfere with a Member's freedom to publish the results of scholarly inquiry and research, except for limitations imposed by duly constituted university Research Ethics Boards.

ARTICLE 6.15 – OFFICE OF RESEARCH SERVICES

- 6.15.1 The Office of Research Services (ORS) shall facilitate research and creativity for all Members in a fair and equitable manner. The work of the ORS such as providing the resources to assist all Members in preparing grant applications, shall be done in a constructive manner to provide better access to funding and research collaboration at the national and international level, while promoting research activities and creativity at Laurentian University.
- 6.15.2 For internally or externally-funded grant applications requesting a pre-selection or an evaluation, the Employer shall communicate the composition and terms of reference of the selection committee on the ORS Office website. The selection committee shall include Faculty Members as elected by Senate If doing so does not prevent the application from going forward. None of the Members of the selection committee shall be involved in the grant or contract applications being reviewed pursuant to Article 3.35 – Conflict of Interest.
- 6.15.3 Members of the Administration shall not be involved as investigators in internal research grants and if they are investigators in externally-funded grants that are internally pre-selected, they shall not be part of the selection committee pursuant to Article 3.35 – Conflict of Interest.
- 6.15.4 The Employer shall inform faculty Members of any external competitions requiring Employer matching funds, the policies, selection criteria, and where possible, provide an estimation of

Convention collective 2014-17

savoir. Les Parties reconnaissent aussi l'importance de la recherche et de la créativité et l'Employeur s'engage à faire tous les efforts raisonnables pour appuyer les deux de façon juste et équitable.

- 6.10.2 L'Université constitue un milieu sans entraves pour les travaux d'érudition. La liberté universitaire et l'enquête critique dépendent de la communication des constats et des résultats de l'enquête intellectuelle. L'Employeur n'entrave pas la liberté qu'a le Membre de publier les résultats d'enquêtes et de recherches intellectuelles, sauf exception des limites qu'imposent les Comités d'éthique de la recherche dûment établis de l'Université.

ARTICLE 6.15 – BUREAU DES SERVICES DE RECHERCHE

- 6.15.1 Le Bureau des services de recherche (BSR) facilitera la recherche et la créativité de tous les Membres de façon juste et équitable. En offrant entre autres des ressources à tous les Membres pour la préparation de demandes de subventions, ce bureau travaille de façon constructive pour améliorer l'accès aux collaborations financières et intellectuelles au niveau national et international et fait la promotion des travaux d'érudition et de la créativité à l'Université Laurentienne.
- 6.15.2 Lorsque des demandes de subventions de source interne ou externe requièrent une présélection ou une évaluation, l'Employeur affiche la composition et le mandat du comité de sélection sur le site Web du BSR. Le comité de sélection comprendra des Membres du corps professoral élus par le Sénat, pourvu que cette façon de procéder n'entrave pas l'avancement de la demande. Aucun Membre du comité de sélection ne peut avoir un intérêt quelconque dans les demandes de subventions ou de contrats qu'ils examinent conformément à l'Article 3.35 – Conflit d'intérêts.
- 6.15.3 Les Membres de l'administration ne sont pas impliqués à titre de chercheurs dans le cas de demandes de subventions de recherche à l'interne et s'ils sont chercheurs dans le cas de demandes de subventions à l'externe qui font l'objet d'une présélection à l'interne, ils ne siègent pas au comité de sélection, en conformité avec l'Article 3.35 – Conflit d'intérêts.
- 6.15.4 L'Employeur informera les Membres du corps professoral de tout concours à l'externe qui exige de l'Employeur des fonds de contrepartie, ainsi que des politiques, des

Collective Agreement 2014-17

the likelihood of success concerning such competitions.

ARTICLE 6.20 – RESEARCH AND DEVELOPMENT SUPPORT

- 6.20.1 In order to attract and retain faculty Members, all new full-time Members with probationary or tenured appointments shall receive a minimum Start-up Grant of eight thousand dollars (\$8,000).
- 6.20.2 Recipients of these awards shall have three (3) years to use the funds. After a three (3) year period, any unspent amount shall be returned to the Office of the Vice-President, Academic and Provost.

ARTICLE 6.25 – LAURENTIAN UNIVERSITY RESEARCH FUND (LURF)

- 6.25.1 For each of the years of the Collective Agreement, the Employer shall provide to the Director Research, Development and Creativity a research fund to enhance scholarly productivity through an open competition among Members:

Research Support (LURF) as follows:

2014-15	\$160,000
2015-16	\$160,000
2016-17	\$160,000

In the event that faculty from federated or affiliated universities wish to apply, their applications shall only be considered if their home institution has contributed to the LURF fund an amount per full-time Member equivalent to that provided by the Employer.

- 6.25.2 For each of the years of the Collective Agreement, the Employer will provide to the Director Research, Development and Creativity an additional twenty thousand dollars (\$20,000) per year to support both research activities and attendance at academic and professional conferences by retired Members, Sessional Members and Master Lecturers, through an open competition. The Employer will also provide active assistance to these Members making grant applications to NSERC, SSHRC, and CIHR.

Convention collective 2014-17

critères de sélection et, dans la mesure du possible, de l'estimation de la probabilité de succès propres à ces concours.

ARTICLE 6.20 – SOUTIEN À LA RECHERCHE ET AU DÉVELOPPEMENT

- 6.20.1 Dans le but d'attirer et de conserver des Membres du corps professoral, tous les nouveaux Membres à temps plein ayant un poste menant à la permanence ou ayant la permanence reçoivent une subvention de démarrage d'au moins huit mille dollars (8 000 \$).
- 6.20.2 Les récipiendaires de ces subventions ont trois (3) ans pour utiliser les fonds. Après une période de trois (3) ans, tout montant non dépensé est remis au Bureau du Vice-recteur aux études et Provost.

ARTICLE 6.25 – FONDS DE RECHERCHE DE L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE (FRUL)

- 6.25.1 Pour chacune des années de la Convention collective, l'Employeur fournit au Directeur un certain financement dans le but d'encourager la productivité en travaux d'érudition, au moyen d'un concours ouvert à tous les Membres du corps professoral;

Le soutien à la recherche (FRUL) est le suivant :

2014-15	160 000 \$
2015-16	160 000 \$
2016-17	160 000 \$

Dans le cas où des professeurs des universités fédérées ou affiliées désirent faire une demande, leur demande sera prise en considération seulement si l'institution à laquelle ils sont rattachés a contribué au FRUL un montant par Membre à temps plein qui équivaut au montant fourni par l'Employeur.

- 6.25.2 Pour chacune des années de la Convention collective, l'Employeur fournit au Vice-recteur associé à la recherche un montant supplémentaire de vingt mille dollars (20 000 \$) annuellement pour soutenir, à la suite d'un concours public, des travaux de recherche de Membres retraités, Membres chargés de cours et Maîtres de conférences de même que leur participation à des conférences universitaires et professionnelles. L'Employeur fournit également un soutien actif à ces Membres qui soumettent des demandes de subvention au CRSNG, au CRSH et aux IRSC.

Collective Agreement 2014-17

- 6.25.3 A LURF Committee of eight (8) full-time Members, two (2) from Arts, one (1) from Education, one (1) from Health, two (2) from Sciences, Engineering and Architecture, one (1) from Management and one (1) Librarian will evaluate the proposals submitted to the Office of Research Services once a year. These Members will be appointed by the Dean/University Librarian in consultation with the Union for a two (2) year term.
- 6.25.4 The LURF Committee shall establish its own procedures, and develop criteria for the administration of the funds. These criteria shall be just, equitable and consistent with the objective of nurturing and stimulating research at Laurentian University. The rules of this yearly competition shall be clearly established in consultation and agreement with the Union and shall not be modified without the approval of the Union. The approved rules shall be treated as a public document and posted on the ORS website. The funding criteria for LURF shall not be limited to, or give priority to, salaries for assistants.
- 6.25.5 While the LURF committee should determine the amount of funding for each competition, in no case shall that amount of funding be greater than five thousand dollars (\$5,000) per application. The total LURF funding shall be allocated by Faculty/Library, proportionate to the numbers of full-time Members in each Faculty/Library.
- 6.25.6 The University shall maintain records and deposit copies of all proceedings, statements and correspondence related to the Committee's policies and the awarding of grants. This material will be made available to the Union upon request, subject to any limitations in the *Freedom of Information and Personal Privacy Act*. Applicants who are not funded by LURF should be given an explanation by the LURF Committee on the reasons of the rejection.
- 6.25.7 Applicants whose applications are rejected by the LURF committee shall have recourse to an appeals procedure only in the case of allegations of violations of academic freedom, significant procedural irregularities or discrimination. Notice of an appeal must be submitted to the Dean/University Librarian and ORS no later than one (1) month after the applicant has been notified of the decision. Within one (1) week of receiving notice of appeal, the ORS shall strike an Appeals Committee. Members of the Appeals

Convention collective 2014-17

- 6.25.3 Un comité du FRUL composé de huit (8) Membres à temps plein, deux (2) des Arts, un (1) de l'Éducation, un (1) de la Santé, deux (2) des Sciences, de Génie et d'Architecture, un (1) de la Gestion et un (1) de la Bibliothèque, évalue une (1) fois l'an les demandes soumises au Bureau des services de recherche. Ces Membres sont nommés par le Doyen/Bibliothécaire en chef en consultation avec le Syndicat pour un mandat de deux (2) ans.
- 6.25.4 Le comité du FRUL établit ses propres procédures et développe des critères pour la gestion des fonds. Ces critères sont justes, équitables et compatibles avec l'objectif d'encourager et de stimuler la recherche à l'Université Laurentienne. Les règlements de cette compétition annuelle sont clairement établis par consultation et accord avec le Syndicat et ne sont pas modifiées sans l'approbation du Syndicat. Les règlements approuvés sont considérés comme un document public et affichés sur le site Web du BSR. Les critères de l'attribution des subventions du FRUL ne se limitent pas aux salaires des assistants, non plus ne les priorisent-ils.
- 6.25.5 Bien que le comité du FRUL détermine le montant des fonds disponibles lors de chaque concours, en aucun cas le montant de ces fonds ne dépassera cinq mille dollars (5 000 \$) par application. Le montant total des fonds du FRUL est attribué par la Faculté/Bibliothèque, en proportion du nombre de chargé dans chaque Faculté/Bibliothèque.
- 6.25.6 L'Université tient un registre et dépose des copies de toutes les délibérations, des énoncés et de la correspondance ayant trait aux politiques et à l'attribution des subventions du comité. Cette documentation est disponible au Syndicat sur demande, compte tenu des limites qu'impose la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*. Les candidats que le FRUL ne subventionne pas reçoivent du comité du FRUL une explication des raisons du refus.
- 6.25.7 Les candidats dont la demande est rejetée par le comité du FRUL ont recours à la procédure d'appel seulement dans les cas où il y a allégation d'atteinte à la liberté universitaire, de vices de procédure importants ou de discrimination. L'avis d'appel est soumis au Doyen/Bibliothécaire en chef et au Bureau BSR au plus tard un (1) mois après que le candidat est avisé de la décision. Au plus tard une (1) semaine après qu'il a reçu l'avis d'appel, le BSR met sur pied un Comité des appels. Les Membres du Comité des appels

Collective Agreement 2014-17

Committee should be selected in light of research experience and expertise. The Committee will consist of:

One (1) Member appointed by the Union;
One (1) appointment by the Director Research, Development and Creativity; and A Chair chosen by the two (2) appointed Members.

- 6.25.8 The Appeals Committee shall establish its own procedures taking into account the provisions of this Article and the published policies and procedures for grant applications of the LURF Committee. Should the appeal be upheld, the appellant's request will be funded if there are funds still available. If not, the appellant will be given first priority for funding at the next competition.
- 6.25.9 The decision of the Appeals Committee shall be final and binding on all Parties. The Appeals Committee shall communicate its decision and its reasons in writing to the appellant and the ORS within one (1) month of hearing the appeal.
- 6.25.10 A list of all awardees including the project title, the amount of funding and the duration of all projects shall be published on the ORS website after each competition.

ARTICLE 6.30 – PATENTS

- 6.30.1 The Employer agrees that the Members have the unqualified right to publish their inventions. The Employer further agrees that the Members have no obligation to modify their research to enhance patentability nor, unless otherwise agreed, any obligation to seek patent protection for the results of their scientific work.
- 6.30.2 The Employer waives, disclaims and abandons any interest in or claims to any invention, improvement, design or development made by a Member or Members except where this has occurred with the use of the Employer's funds, personnel or equipment in which instance the conditions set out in Article 6.30.4 hereof shall apply. Unless otherwise provided in this Article, any invention or any patent arising therefrom shall be the sole property of the inventor.
- 6.30.3 The Members shall have the right to make their own arrangements at their own expense to patent an invention subject to the obligations in this Article and shall be entitled to all the proceeds therefrom except where the invention was made with the use of the

Convention collective 2014-17

sont choisis en tenant compte de leur expérience et de leur expertise en recherches. Les Comités comprennent :

Un (1) Membre nommé par le Syndicat; Un (1) Membre nommé par le Vice-recteur associé à la recherche; et Un Président choisi par les deux (2) Membres nommés.

- 6.25.8 Le Comité des appels établit ses propres procédures en tenant compte des provisions du présent Article et des politiques et procédures publiées pour les demandes de subvention au comité du FRUL. Dans le cas où l'appel est accueilli, la demande de l'appelant est financée si des fonds sont toujours disponibles. Si des fonds ne sont plus disponibles, l'appelant a la priorité pour l'obtention des fonds au prochain concours.
- 6.25.9 La décision du Comité des appels est finale et lie toutes les Parties. Le Comité des appels transmet sa décision et ses raisons par écrit à l'appelant et au BSR au plus tard un (1) mois après que l'appel est entendu.
- 6.25.10 Une liste des récipiendaires où sont indiqués le titre du projet, le montant de la subvention et la durée de tous les projets est publiée sur le site Web du BSR après chaque concours.

ARTICLE 6.30 – BREVETS

- 6.30.1 L'Employeur reconnaît aux Membres le droit absolu de publier leurs inventions. L'Employeur convient en outre que les Membres ne sont pas obligés de modifier leurs recherches pour accroître leur caractère brevetable ni sauf disposition contraire, de demander un brevet pour protéger les résultats de leur recherche scientifique.
- 6.30.2 L'Employeur abandonne tout intérêt ou droit aux inventions, perfectionnements, conceptions ou développements réalisés par les Membres, à moins que, pour leur production, les fonds, le personnel ou l'équipement de l'Employeur n'aient été utilisés; dans ce cas, les conditions indiquées à la Article 6.30.4 ci-dessous sont appliquées. Sauf disposition contraire, toute invention ou brevet est la seule propriété de l'inventeur.
- 6.30.3 Les Membres ont le droit de prendre, à leurs frais, des dispositions pour faire breveter une invention, sous réserve des obligations du présent Article, et ils ont droit à toutes les redevances, sauf si l'invention a été faite en

Collective Agreement 2014-17

- Employer's funds, personnel or equipment.
- 6.30.4 Where an invention, improvement, design or development was made by Members with the use of the Employer's funds, personnel or equipment the Members shall sign an agreement with the University before an application for patent is filed by them. This agreement shall provide that the Employer shall assign all rights, title and interest in the invention, improvement, design or development to the Members, subject to the University and the Members sharing equally in the "net proceeds" as used in this Article shall mean the net profits derived from licensing or commercialisation of the patented product, equipment or process after deduction of all expenses incurred in patent searches, for obtained patent protection and for maintaining said protection in Canada and in other countries.
- 6.30.5 Members agree to disclose the existence of any patent applications to the Employer within three (3) months of the date of the application unless otherwise provided for in this Article and shall affirm in writing at that time whether or not the discovery has been made and developed with the use of Employer's funds, personnel or equipment. The Employer may within one (1) month of receipt of the statement of the Member challenge in writing the assertion of the Member in regard to the circumstances of the discovery, in which case the matter shall be settled by arbitration as detailed in Article 11.15 – Arbitration Procedure. Any challenge by the Employer shall be null and void unless received within the above noted time limit. If the Member(s) fails to disclose the existence of patent applications within three (3) months, it shall be understood that the Employer maintains its rights under this Article until such disclosure is made. Failure by the Employer to challenge the assertion of the Member within one (1) month shall constitute a waiver of any rights that the Employer may have had in such discovery.
- 6.30.6 For the purpose of interpreting Articles 6.30.2 to 6.30.5 above, payment of regular salary and benefits shall not be construed as use of the Employer's funds.
- 6.30.7 Members shall grant to the Employer a non-exclusive, royalty free, irrevocable, indivisible, and non-transferable right to use solely for the University's internal use any patented device, equipment or process when

Convention collective 2014-17

- utilisant les fonds, le personnel, ou l'équipement de l'Employeur.
- 6.30.4 Quand une invention, un perfectionnement, une conception, ou un développement a été réalisé par un Membre grâce à des fonds, du personnel ou de l'équipement de l'Employeur, le Membre doit, avant de déposer la demande de brevet, passer un accord avec l'Université stipulant que l'Employeur cède au Membre tous ses droits, titres et intérêts dans l'invention, le perfectionnement, la conception ou le développement, à condition que l'Université et le Membre partagent également les « bénéfices nets » provenant des redevances. Ce terme « bénéfices nets » signifie les bénéfices nets provenant de la concession ou de la commercialisation du produit, de l'outillage ou du procédé breveté, après déduction de tous les frais encourus par les demandes de brevet et l'obtention d'une protection continue du brevet au Canada et dans les autres pays.
- 6.30.5 Les Membres conviennent d'informer l'Employeur de toute demande de brevet dans les trois (3) mois suivant la date de dépôt, sauf stipulation contraire dans le présent Article, et doivent alors déclarer par écrit si la découverte a été faite et développée à l'aide des fonds, du personnel, ou de l'équipement de l'Employeur. L'Employeur peut, dans le délai d'un (1) mois suivant la réception de la déclaration du Membre, contester par écrit la revendication du Membre au sujet des circonstances de la découverte; dans ce cas, l'affaire est réglée par arbitrage, selon l'Article 11.15 – Procédure d'arbitrage. La contestation de l'Employeur est nulle et non avenue à moins d'être reçue dans les limites de temps mentionnées ci-dessus. Si le Membre ne fait pas connaître l'existence de sa demande de brevet dans les trois (3) mois, il est entendu que l'Employeur maintient ses droits en vertu du présent Article jusqu'à ce qu'une telle demande soit signifiée. Si l'Employeur ne conteste pas la déclaration du Membre dans le délai d'un (1) mois, ceci constitue une renonciation aux intérêts que l'Employeur aurait pu avoir dans une telle découverte.
- 6.30.6 Aux fins de l'interprétation des Articles 6.30.2 à 6.30.5 ci-dessus, le paiement d'un salaire régulier et des avantages sociaux n'est pas considéré comme une utilisation des fonds de l'Employeur.
- 6.30.7 Les Membres accordent à l'Employeur le droit non exclusif, irrévocable, indivisible, inaliénable et sans redevances d'utiliser, aux fins d'usage interne exclusivement, tout engin, équipement ou procédé breveté ayant été

Collective Agreement 2014-17

- such device, equipment or process has been invented with the use of the Employer's equipment, funds or support/technical personnel. Such right, however, shall not include the right to transfer or exploit any product or process.
- 6.30.8 Where Members decide that they will not patent, produce or market an invention, improvement or discovery at their own expense but consent to the University patenting, producing or marketing the invention, before an application for patent is filed by the University, the University shall negotiate an agreement with the Members. The agreement shall provide that the Members shall assign all their rights, titles and interests in the invention, improvement or discovery to the University subject to the University and the Members sharing equally in the "net proceeds" derived therefrom.
- 6.30.9 Without mutual agreement, the name of the University shall not be used in connection with inventions in which the Employer has no interest.
- 6.30.10 Any revenue that the Employer may receive from inventions shall be dedicated to academic development and research with at least fifty percent (50%) of such income designated for academic development and research in the Faculty/Library with which the inventor is affiliated. These funds shall be maintained in a special account, which shall be open to the inspection of the President of the Union or the President of the Union's designate.
- 6.30.11 The Employer agrees that it shall not enter any agreement to sub-contract work or responsibilities already undertaken or possessed by the Employer and the Members without securing to the Members who may be seconded to or be employed by the sub-contractor all the rights, privileges and benefits accorded to them in this patent Article of this Collective Agreement. Nor shall the Employer enter into any agreement to create a consortia of universities or government departments or private companies for the purposes of research or development or commercial exploitation without securing to the Members who may be seconded to or employed by such consortia, departments or private companies all the rights, privileges and benefits accorded by this Article. If the Employer makes an agreement contrary to this provision and fails to secure the said rights, privileges and benefits to said Members, the agreement shall not apply to Members unless there is a special agreement

Convention collective 2014-17

inventé à l'aide de l'équipement, des fonds ou du personnel technique ou de soutien de l'Employeur. Ce droit, cependant, ne comporte pas le droit de cession ou d'exploitation du produit ou du procédé en cause.

- 6.30.8 Si un Membre décide de ne pas faire breveter, exploiter ou vendre une invention, un perfectionnement ou une découverte à ses frais, mais consent à ce que l'Université exploite ou vende l'invention, l'Université doit avant de déposer la demande de brevet, négocier un contrat avec le Membre, stipulant que le Membre cède à l'Université tous ses droits, titres et intérêts ayant trait à cette invention, ce perfectionnement ou cette découverte, à condition que l'Université et le Membre partagent également les bénéfices nets provenant des redevances.
- 6.30.9 Le nom de l'Université ne doit pas, sans accord préalable, être utilisé à propos d'inventions dans lesquelles l'Employeur n'a pas d'intérêt.
- 6.30.10 L'Employeur est tenu de consacrer au développement et à la recherche universitaire les bénéfices éventuels qu'il tire des inventions; au moins cinquante pour cent (50 %) de ces bénéfices doivent être consacrés au développement et à la recherche dans la faculté ou la bibliothèque à laquelle l'inventeur est affilié. Ces fonds doivent être gérés dans un compte spécial qui peut être examiné par le président du Syndicat ou son mandataire.
- 6.30.11 L'Employeur convient de ne passer aucun accord en vue de concéder à un sous-traitant les travaux ou responsabilités déjà entrepris par l'Employeur et les Membres, sans assurer aux Membres qui peuvent être détachés ou employés auprès du sous-traitant tous les droits, priviléges et bénéfices leur étant accordés par le présent Article. L'Employeur ne peut conclure aucun accord en vue de créer un consortium d'universités, de services gouvernementaux ou de compagnies privées pour faire de la recherche, du développement ou de l'exploitation commerciale sans assurer aux Membres qui peuvent y être détachés ou employés tous les droits, priviléges et bénéfices accordés par le présent Article. Si l'Employeur établit un contrat contraire à cette disposition et néglige de garantir les droits, priviléges et bénéfices ci-nommés, l'accord ne peut pas s'appliquer aux Membres à moins d'un accord spécial par écrit entre l'Employeur et l'Association dérogeant à la présente clause de l'Article.

in writing between the Employer and the Union to waive this clause of the Article.

ARTICLE 6.35 – COPYRIGHT

Copyright vested in the Member:

- 6.35.1 The Member who is the creator of any work including any printed material, computer programmes, on-line course material, painting, sculpture, film, slide, tape or similar material shall retain the copyright therein unless otherwise stated in this Article.

Copyright vested in the University:

- 6.35.2 The Parties agree that the University shall hold copyright to any work including any creative work, printed material, computer programme, on-line course material, films, slides, tapes or similar materials produced by Members as part of their normal workload for the University for use in its distance education courses. In all cases, the University shall arrange for the development of these courses through a special contract with the Members, which sets out terms in accordance with the terms in this Collective Agreement. Copies of all works subject to the policy stated in this Article shall contain a statement or marking identifying the ownership of copyright, and with appropriate credit, the contributors. A copy of the contract between the Member and the University shall be sent to the Union.

- 6.35.3 If the University requests a work including a creative work, printed material, films, slides, tapes, computer programmes, on-line course material, or similar materials from a Member under special contract, then, in the absence of any agreement to the contrary, the University shall be the first owner of the copyright therein. This includes all materials for distance education courses. A Member entering into such a contract with the University shall be notified of the terms of this Article prior to signing the contract. The Union shall receive a copy of such notification.

- 6.35.4 All special contracts for distance education courses shall contain an Article which allows the contributors to use (for their own classroom purposes) parts of any course that they have created provided that they shall not use such material in another distance education course without the written permission of the University during the period in which the University holds copyright to that

ARTICLE 6.35 – DROITS D'AUTEUR

Droits d'auteur revenant aux Membres :

- 6.35.1 Sauf stipulation contraire dans le présent Article, le Membre, créateur d'une œuvre intellectuelle du genre imprimé, programme d'ordinateur, matériel pédagogique en ligne, tableau, sculpture, film, diapositive, bande magnétique, ou autre, conserve les droits d'auteur.

Droits d'auteur revenant à l'Université :

- 6.35.2 Les Parties conviennent que l'Université détient des droits d'auteur pour toute création intellectuelle du genre imprimé, programme d'ordinateur, matériel pédagogique en ligne, tableau, film, diapositive, bande magnétique, ou autre, réalisée par un Membre au cours de son travail quotidien à l'Université pour utilisation dans les cours de formation à distance. Dans tous les cas, l'Université est tenue de passer avec le Membre qui collabore à la réalisation de ces cours, un accord se conformant aux dispositions de la présente Convention collective. Chaque exemplaire d'une œuvre créée dans les conditions prévues dans la présente Article doit contenir une déclaration ou une marque identifiant le propriétaire des droits d'auteur et, avec hommages appropriés, les collaborateurs. Une copie du contrat passé entre le Membre et l'Université est envoyée au Syndicat.

- 6.35.3 Si l'Université commande à un Membre, au moyen d'un contrat spécial, une œuvre intellectuelle du genre imprimé, film, diapositive, bande magnétique, programme d'ordinateur, matériel pédagogique en ligne, ou autre, l'Université, sauf disposition contraire, est la principale propriétaire des droits d'auteur. Ceci s'applique à tous les matériaux entrant dans les cours de formation à distance. Un Membre passant un tel accord avec l'Université doit être avisé de cette disposition au préalable. Le Syndicat doit recevoir une copie de cet avis.

- 6.35.4 Les contrats spéciaux relatifs aux cours de formation à distance doivent contenir une Article qui permet au collaborateur l'utilisation (pour sa propre classe) des portions de cours créés par lui, à condition que, pendant la période durant laquelle l'Université possède les droits d'auteur pour ces matériaux, il ne les utilise pas dans un autre cours de formation à

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17**

	material.		distance sans l'autorisation écrite de l'Université.
6.35.5	The master copy of any work whose copyright is vested in the University under the terms of this Article shall be the property of the University. The University shall be responsible for the custody and control of such works and of any copies thereof.	6.35.5	La copie originale de chaque œuvre intellectuelle pour laquelle les droits d'auteur reviennent à l'Université selon les termes du présent Article est la propriété de l'Université. Celle-ci est responsable de la sécurité et de la surveillance de l'original et des copies éventuelles.
6.35.6	Where consent, fees or licenses are required for the use of incorporated materials in works in which the University has copyright under the terms of this Article, the contributor shall notify the University by provision of a list of works which require such clearance. The University shall have the right to refuse to accept requests for copyright clearance, which are judged to be prohibitively expensive.	6.35.6	Si l'usage de matériaux incorporés dans une œuvre intellectuelle dont les droits d'auteur revient à l'Université selon les termes du présent Article nécessite le paiement d'une redevance ou une demande de consentement ou de permis, le collaborateur est tenu d'avertir l'Université en lui soumettant une liste des ouvrages en cause. L'Université a le droit de refuser d'accepter les demandes de permissions de droits d'auteur dont les frais sont jugés prohibitifs.
6.35.7	The Members who are the authors of any work, whose copyright is vested in the University shall sign a warranty that the work is original and that, to the best of their knowledge, it does not violate any existing copyright.	6.35.7	Le Membre qui est l'auteur d'une propriété intellectuelle pour laquelle l'Université détient les droits d'auteur doit signer une attestation que l'œuvre est originale et que, à sa connaissance, il ne transgresse aucun droit d'auteur déjà existant.
6.35.8	The offering of courses to which the University has copyright under the terms of this Article shall be at the University's discretion.	6.35.8	L'offre des cours dans lesquels l'Université détient des droits d'auteur conformément aux termes du présent Article relève du choix de l'Université.

Revision:

6.35.9	From time to time, the University may require revisions in works to which it holds the copyright in order to ensure that proper and current academic standards are met.	6.35.9	De temps en temps, l'Université peut demander une révision des ouvrages pour lesquels elle détient des droits d'auteur de façon à ce que les normes universitaires courantes soient respectées.
6.35.10	Further, the author of work as defined in Articles 6.35.2 or 6.35.3 above may, at any time after three (3) years of use, and at three (3) year intervals thereafter notify the University of the need to revise such a work. The University and the Member shall negotiate the amount it will pay to defray the costs of such revisions including the Member's fee.	6.35.10	De plus, l'auteur du genre d'ouvrage décrit aux Articles 6.35.2 et 6.35.3 ci-dessus peut, après trois (3) ans ou plus d'usage, puis à des intervalles de trois (3) ans, informer l'Université de la nécessité d'une révision. L'Université et le Membre doivent négocier le montant à payer pour défrayer les coûts de telles révisions y compris les honoraires du Membre.
6.35.11	The process of revision shall be regarded as the joint responsibility of the author of the work and the University. If the author chooses not to undertake the revision or if the author has not accepted the University's request for revision within one (1) month of receipt of that request or if the author is no longer an Employee of the University, then the Department/School shall choose an individual	6.35.11	Le processus de révision doit être vu comme une responsabilité conjointe entre l'auteur de l'ouvrage et l'Université. Si l'auteur décide de ne pas entreprendre la révision, ou s'il n'a pas accepté la demande de révision de l'Université dans une période d'un (1) mois après avoir reçu cette demande, ou s'il n'est plus employé par l'Université, le Département/l'École peut choisir une autre personne pour faire la

to make the required revisions. By so doing, the author shall not lose contractual rights to any fees. Where the author is no longer an Employee of the University, notice of the intention to revise and of the proposed revisions shall be sent to her/him by registered mail at the last known address. In the event that the author and the University cannot agree on the nature or extent of the revisions, the University may engage the services of someone approved by the Department/School to make the revisions.

- 6.35.12 The University shall negotiate a fee for any revisions that are made at the University's request.
- 6.35.13 In all cases where someone other than the authors make revisions to the work, if the authors object to the extent or the propriety of the revisions, they may have their names withdrawn as contributors to the work and any visible indication that they are contributors to the work shall be withdrawn. The authors must notify the University of their desire to do so within one (1) month after receiving notice by registered mail of the proposed revisions.

Third Party use:

- 6.35.14 "Net proceeds" of any fees or royalties that the University receives for the use by another Party of a work to which the University has copyright under the terms of this Article shall be distributed in accordance with Article 6.35.15 hereof and the Member shall receive no additional payment. "Net Proceeds" shall mean the fees and royalties received less the cost of reproduction, administration and distribution.
- 6.35.15 Net proceeds shall be distributed as follows:
 - (a) Until the original production costs have been recouped by the University, seventy-five percent (75%) to the University and twenty-five percent (25%) to the author.
 - (b) After recovery of the original production costs, fifty percent (50%) to the University and fifty percent (50%) to the author.

"Original production costs" include the normal tariff charges to produce the physical work including licensing costs of other copyright material exploited in the work. An accounting

révision nécessaire. Ce faisant, l'auteur ne perdra pas ses droits contractuels à des honoraires. Lorsque l'auteur n'est plus un employé de l'Université, un avis d'intention de réviser et des révisions proposées doit être envoyé à l'auteur par courrier enregistré à sa dernière adresse connue. Dans le cas où l'auteur et l'Université ne peuvent s'entendre sur la nature ou sur l'étendue des révisions, l'Université peut acheter les services de quelqu'un, avec l'approbation du Département/de l'École, pour faire les révisions.

- 6.35.12 L'Université est tenue de négocier les honoraires pour chaque révision faite à sa demande.
- 6.35.13 Dans tous les cas où une personne autre que l'auteur révise l'ouvrage, si ce dernier s'objecte à l'étendue ou à la justesse des révisions, il peut retirer son nom en tant que collaborateur à l'ouvrage et toute indication de sa collaboration doit être retirée. Les auteurs doivent informer l'Université de leur intention de retirer leur nom dans un (1) mois après la réception par courrier enregistré de l'avis des révisions proposées.

Usage par des tierces personnes :

- 6.35.14 Les bénéfices nets provenant des redevances revenant à l'Université par suite de l'usage par un tiers d'un ouvrage pour lequel l'Université détient les droits d'auteur aux termes du présent Article peuvent être distribués d'après la Article 6.35.15 ci-dessous. Le Membre ne reçoit pas de paiement additionnel. Les bénéfices nets sont le montant des redevances et honoraires moins les coûts de reproduction, d'administration et de distribution.
- 6.35.15 Les bénéfices nets sont distribués de la façon suivante :
 - (a) Tant que les coûts originaux de production n'ont pas été recouvrés par l'Université : soixante-quinze pour cent (75 %) à l'Université et vingt-cinq pour cent (25 %) à l'auteur.
 - (b) Après recouvrement des coûts originaux de production: cinquante pour cent (50 %) à l'Université et cinquante pour cent (50 %) à l'auteur.

Les coûts originaux de production comprennent les frais de production de l'ouvrage, y compris les redevances à payer pour l'usage d'autres matériaux protégés par

Collective Agreement 2014-17

of production costs shall be produced by the University if requested by the Member or by the Union.

Member's Copy:

- 6.35.16 If practicable the Members shall receive, upon request, a copy at a cost not exceeding the cost of the tape/film/recording or other medium upon which the work has been produced of any work produced by them for the University and to which the University holds copyright under the terms of this Collective Agreement.

- 6.35.17 Should the University wish to erase or otherwise destroy part or all of a work to which it has copyright under the terms of this Collective Agreement, the authors shall be given notice of such intention and shall have one (1) month in which to make known their wish to receive a copy of the section (s) to be erased. If the authors express such a wish within the time limit, they shall receive a copy of those sections at a cost not exceeding the cost of the tape/film/recording or other medium upon which the work has been produced plus reasonable administrative costs arising therefrom.

ARTICLE 6.40 – COMMITTEE ON PATENTS AND COPYRIGHT

- 6.40.1 The Parties agree to create a continuing Committee on Patents and Copyright, which shall be composed of two (2) individuals appointed by the Employer and two (2) Members appointed by the Union, with the Chairship alternating between the Employer's representatives and the Union's representatives at each successive meeting.

- 6.40.2 The Committee shall meet at least twice annually to:
 - (a) Conduct such business as is referred to it.
 - (b) Consider strategies for marketing inventions, improvements or discoveries.
 - (c) Recommend to the Joint Committee on the Administration of the Collective Agreement any proposals for modifications or changes in the patents and copyright Articles of this Collective Agreement. The Parties agree to consider these recommendations during Collective Bargaining.

Convention collective 2014-17

le droit d'auteur utilisés dans l'ouvrage. Un relevé des coûts de production est fourni par l'Université à la demande du Membre ou du Syndicat.

Copie du Membre :

- 6.35.16 Si possible après en avoir fait la demande, le Membre doit recevoir une copie dont le coût ne dépasse pas le prix de ruban, film, enregistrement ou autre moyen utilisé, de toute propriété intellectuelle qu'il a produite pour l'Université et pour laquelle celle-ci détient les droits d'auteur selon les dispositions de la présente Convention collective.

- 6.35.17 Au cas où l'Université désirerait effacer ou détruire en tout ou en partie un ouvrage pour lequel elle détient les droits d'auteur aux termes de la présente Convention collective, cette intention doit être signifiée aux auteurs, qui auront un (1) mois pour faire connaître leur désir de recevoir une copie des sections devant être effacées. Si les auteurs expriment un tel désir dans les délais prévus, ils doivent recevoir une copie des sections à un coût ne dépassant pas le prix de ruban, film, enregistrement, ou autre moyen utilisé, en plus des frais raisonnables d'administration encourus.

ARTICLE 6.40 – COMITÉ DES BREVETS ET DROITS D'AUTEUR

- 6.40.1 Les Parties conviennent de créer un Comité permanent des brevets et droits d'auteur et composé de deux (2) Membres nommés par l'Employeur et de deux (2) Membres nommés par le Syndicat, avec présidence alternative entre les représentants de l'Employeur et du Syndicat à chaque réunion consécutive.

- 6.40.2 Le Comité se réunit au moins deux (2) fois par an pour :
 - (a) Gérer les affaires dont il est saisi.
 - (b) Étudier des stratégies en vue de la commercialisation des inventions, perfectionnements ou découvertes.
 - (c) Recommander au Comité consultatif paritaire sur l'exécution de la Convention collective toute proposition de modification des Articles relatifs aux brevets et droits d'auteur contenus dans la présente Convention collective. Les parties conviennent de tenir compte de ces recommandations

		pendant les négociations collectives.
(d)	Mediate any disputes arising out of Article 6.30 – Patents and Article 6.35 – Copyright in accordance with Article 6.40.3 below.	(d) Intervenir dans les différends provenant de l'Article 6.30 – Brevets et l'Article 6.35 – Droits d'auteur selon la Article 6.40.3 ci-dessous.
6.40.3	Grievance and Arbitration	6.40.3 Griefs et arbitrage
	For the purposes of this Collective Agreement, any grievance by a Member pertaining to Article 6.30 – Patents and/or Article 6.35 – Copyright shall be handled in accordance with the following procedure:	Aux fins de la présente Convention collective, tout grief d'un Membre au sujet des dispositions de l'Article 6.30 – Brevets et l'Article 6.35 – Droits d'auteur est traité selon la procédure suivante:
(a)	The Member, within three (3) weeks of the event giving rise to the grievance or the date on which the Member knew or reasonably should have known of such event if that date is later, shall present a grievance to the Vice-President, Academic and Provost.	(a) Dans les trois (3) semaines suivant l'incident donnant lieu à un grief, ou la date à laquelle le Membre a appris l'incident ou aurait dû en être conscient, le Membre doit présenter le grief au Vice-recteur aux études et Provost.
(b)	Within two (2) weeks of receipt of the grievance, the Vice-President, Academic and Provost shall refer the matter to the continuing Committee on Patents and Copyright and inform the Union of such grievance. If the Vice-President, Academic and Provost fails to refer the matter to the continuing Committee on Patents and Copyright within the time limits, the Members shall be deemed to have succeeded in their grievance and the results thereof shall be binding on the university.	(b) Deux (2) semaines après réception du grief, le Vice-recteur aux études et Provost doit transmettre cette affaire au Comité permanent des brevets et droits d'auteur et en informer le Syndicat en même temps. Si le Vice-recteur aux études et Provost ne transmet pas cette affaire au Comité permanent dans les délais prévus, le Membre est considéré gagnant dans cette affaire et l'Université est liée par ce résultat.
(c)	The continuing Committee on Patents and Copyright, within one (1) month of the receipt of the grievance, shall make a recommendation for the resolution of the grievance. The time limits may be extended by mutual agreement. If the committee fails to make a recommendation within the time limits, the Vice-President, Academic and Provost may act as in Article 6.40.3 (d) below.	(c) Le Comité permanent, un (1) mois après avoir été saisi du grief, doit faire des recommandations pour régler la question. Le délai peut être prolongé par accord mutuel. Si le Comité ne fait pas de recommandation dans les délais stipulés, le Vice-recteur aux études et Provost peut prendre les mesures spécifiées à l'Article 6.40.3 (d) ci-dessous.
(d)	The Vice-President, Academic and Provost within one (1) week of the receipt of the recommendations of the continuing Committee on Patents and Copyright or within one (1) week of the end of the time limits for action by the Committee shall render the Committee's proposal in the matter and communicate it in writing to the Parties concerned.	(d) Une (1) semaine après avoir reçu les recommandations du Comité permanent s'occupant des brevets et des droits d'auteur, ou une (1) semaine après la fin de la période allouée au Comité permanent, le Vice-recteur aux études et Provost remet sa proposition à ce sujet et la communique par écrit aux intéressés.
(e)	If the proposal of the Vice-President, Academic and Provost rendered	(e) Si la proposition du Vice-recteur aux études et Provost, remise

pursuant to Article 6.40.3 (d) above does not resolve the grievance, the matter may be submitted to binding arbitration by one (1) arbitrator in accordance with the grievance and arbitration procedures of this Collective Agreement.

ARTICLE 6.45 – PROFESSIONAL DEVELOPMENT EXPENDITURES

6.45.1 In order to further the objectives of the University, the creation and dissemination of knowledge, the activities of each full-time Member shall be supported by professional expenditures in each contractual year. The amount of these expenditures shall be limited to two thousand three hundred dollars (\$2,300) for the academic years 2014-15 and 2015-2016. Effective July 1, 2016 the amount of these expenditures shall be limited to two thousand four hundred and fifty dollars (\$2,450).

6.45.2 Professional development expenditures allowable under this Article include the following:

- (a) Membership fees for professional and/or learned societies related to the Member's discipline.
- (b) Subscriptions to professional and/or learned journals.
- (c) Books, materials, equipment, and services directly related to research and teaching/professional Library work.
- (d) Registration fees for the Member to attend a scholarly conference.
- (e) Travel including transportation, food and accommodation for the Member to attend relevant scholarly conferences or seminars, or to visit other universities or research sites to conduct research and scholarly work which cannot be done at Laurentian University. The per diem and kilometre rates to be calculated as per the Canada Revenue Agency as of July 1st of each year of the Collective Agreement.
- (f) Page and reprint charges or costs incurred in the preparation and

conformément à l'Article 6.40.3 (d) ci-dessus, ne résout pas le grief, cette affaire peut être soumise à l'arbitrage d'un (1) juge selon la procédure stipulée dans la présente Convention collective.

ARTICLE 6.45 – DÉPENSES DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

6.45.1 Afin de faire avancer les objectifs de l'Université, à savoir la création et la diffusion du savoir, chaque Membre à temps plein du corps professoral reçoit une allocation pour couvrir les dépenses liées au perfectionnement professionnel chaque année de la Convention collective. Le montant de ces dépenses est limité à deux mille trois cents dollars (2 300 \$) pour les années universitaires 2014-2015 et 2015-2016. À compter du 1^{er} juillet 2016, le montant de ces dépenses se limitera à deux mille quatre cent cinquante dollars (2 450 \$).

6.45.2 Les dépenses liées au perfectionnement professionnel autorisées en vertu du présent Article comprennent ce qui suit :

- (a) Frais d'adhésion à des sociétés professionnelles et savantes dans la discipline du Membre;
- (b) Abonnements à des revues professionnelles et savantes;
- (c) Achats de livres, de matériel, d'équipement et de services directement liés à la recherche, à l'enseignement ou au travail professionnel de bibliothèque;
- (d) Frais d'inscription du Membre à un congrès savant;
- (e) Frais de déplacement, y compris le transport, la nourriture et le logement du Membre qui participe à des congrès ou séminaires pertinents ou visite d'autres universités ou centres de recherche pour mener des recherches ou travaux qui ne peuvent être accomplis à l'Université Laurentienne. À compter du 1^{er} juillet de chaque année de la convention collective, les indemnités quotidiennes et de kilométrage correspondront aux taux précisés par l'Agence du revenu du Canada.
- (f) Frais d'impression ou de réimpression, ou frais engagés dans la préparation et

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17**

	completion of scholarly manuscripts.		l'achèvement de manuscrits de travaux d'érudition.
(g)	Professional/academic development or upgrading.	(g)	Perfectionnement ou recyclage professionnel ou universitaire.
(h)	Hiring part-time assistants in support of research and teaching, excluding marking.	(h)	Embauche d'auxiliaires à temps partiel pour aider à la recherche et à l'enseignement, excepté la notation des travaux.
6.45.3	Expenditures must be approved in advance by the Dean/University Librarian and reimbursements will be made on verification of receipts. In the event that expenditures are incurred in relatively small amounts - less than fifty percent (50%) of the total or less than the remaining maximum allowable amount - reimbursements should be accumulated but receipts must be submitted not later than January 1 or July 1 following the date the expenditures have been made.	6.45.3	Les dépenses doivent être autorisées à l'avance par le doyen ou bibliothécaire en chef et sont remboursées après la vérification des reçus. Si les dépenses engagées sont relativement peu élevées, c'est-à-dire inférieures à cinquante pour cent (50 %) du total de l'allocation, ou au restant de l'allocation totale, les remboursements seront cumulés, mais les reçus doivent être présentés avant le 1 ^{er} janvier ou le 1 ^{er} juillet suivant la date des dépenses.
6.45.4	Full-time Members who are on sabbatical leave, study leave, or voluntary reduced workload are eligible for the professional development expenditures.	6.45.4	Les Membres à temps plein en congé sabbatique ou d'études ou dont la charge de travail est volontairement réduite ont droit à cette allocation.
6.45.5	Any equipment purchased with funds provided under this Article remains the property of the University but a Member shall have the right if she/he so chooses to buy back such equipment at fair market value.	6.45.5	L'Université est propriétaire de l'équipement procuré avec les fonds indiqués au présent Article, mais le Membre qui le désire peut l'acheter à sa juste valeur marchande.
6.45.6	Any unused portion of the maximum allowed for professional development can be carried forward for two (2) years only.	6.45.6	On peut reporter les fonds non utilisés du maximum de l'allocation de perfectionnement pour deux (2) années seulement.

LEAVES**ARTICLE 7.10 – RECOGNIZED AND OTHER HOLIDAYS**

- 7.10.1 The following days and all days generally declared to be recognised holidays by Federal or Provincial authorities are recognised holidays and paid time off shall therefore be given to the Members on:
- (a) Family Day, Good Friday, Easter Monday, Victoria Day, Canada Day, August Civic Holiday, Labour Day, Thanksgiving Day, Christmas Day, Boxing Day, New Year's Day.
 - (c) And on such other holidays as declared by the Employer, including the customary Christmas recess.

CONGÉS**ARTICLE 7.10 – JOURS FÉRIÉS STATUTAIRES ET AUTRES**

- 7.10.1 Les jours suivants et tous les jours généralement prononcés jours fériés par les autorités compétentes sont reconnus comme tels; ainsi, les Membres ont droit aux congés suivants :
- (a) Journée de la famille, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Fête de la Reine, Fête nationale du Canada, Fête civique du mois d'août, Fête du travail, Jour d'Action de Grâce, Jour de Noël, Lendemain de Noël, Jour du Nouvel An.
 - (b) Et les autres congés décrétés par l'Employeur, y compris les vacances habituelles de Noël.

ARTICLE 7.15 – VACATION

- 7.15.1 Vacation is the period during which a Member is not accountable to the University.
- 7.15.2 In addition to recognised holidays, each Member is entitled to a vacation of twenty-five (25) working days, after eleven (11) months of service and annually thereafter. Members on contracts of less than one (1) year duration are entitled to a pro-rated period of vacation. When Members have accumulated five (5) full consecutive years of employment at the University, for each year of employment thereafter they shall be entitled to an additional two (2) days of vacation to a maximum entitlement of thirty-five (35) working days.
- 7.15.3 The Members will be paid during vacation periods but there shall be no remuneration in lieu of vacation in the event that the Members choose not to take their vacation allowance.
- 7.15.4 The Members are required to take the vacation to which they are entitled. Vacation may not be accumulated from year to year. The Members are required to take their vacation between Spring Convocation and Labour Day, unless prior permission has been granted by the Dean/University Librarian. Members may take their annual vacation at any time within that period provided that:
- (a) The period of the vacation does not conflict with a time during which the Members have scheduled duties assigned to them.
 - (b) The Members have indicated the dates of their vacation to the Dean/University Librarian, through their Chair/Director at least one (1) month in advance.
- 7.15.5 In the event of the death of a Member, the value of any unused vacation entitlement will be paid to his or her beneficiary.
- 7.15.6 Members retiring, resigning or whose limited-term appointment expires but who are unable to take their full vacation entitlement shall be paid vacation pay as follows:
- (a) Members retiring or resigning or whose limited-term appointments expire on June 30 shall be paid a number of

ARTICLE 7.15 – VACANCES

- 7.15.1 Les vacances sont la période pendant laquelle le Membre n'a pas à rendre compte de ses activités à l'Université.
- 7.15.2 Après onze (11) mois de service et, ensuite, tous les ans, les Membres ont droit à un (1) mois, soit vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances, en plus des jours fériés reconnus. Dans le cas des Membres ayant un contrat de moins d'un (1) an, les vacances sont accordées au prorata. Lorsqu'un Membre a accumulé cinq (5) années consécutives complètes de service à l'Université, il a droit, pour chaque année de service par la suite, à deux (2) jours supplémentaires de vacances jusqu'à un congé maximum de trente-cinq (35) jours ouvrables.
- 7.15.3 Le Membre est payé pendant ses vacances, mais il ne touchera pas d'indemnité de travail s'il ne veut pas prendre ses congés.
- 7.15.4 Le Membre doit prendre les vacances auxquelles il a droit. Les vacances ne peuvent pas être accumulées d'une année à l'autre. Le Membre doit prendre ses vacances entre la collation des grades du printemps et la Fête du travail, à défaut d'une permission spéciale accordée par le Doyen/Bibliothécaire en chef. Le Membre peut prendre ses vacances aux dates qui lui conviennent au cours de cette période, pourvu que :
- (a) Son congé n'entre pas en conflit avec la période pendant laquelle il doit exécuter les tâches qui lui sont assignées;
 - (b) Le Membre ait transmis, au moins un mois à l'avance, une indication des dates prévues pour ses vacances au Doyen/Bibliothécaire en chef, par l'intermédiaire du Directeur.
- 7.15.5 En cas du décès d'un Membre, la valeur de tout crédit de vacances inutilisé est payée à son bénéficiaire.
- 7.15.6 Les Membres qui prennent leur retraite, démissionnent ou dont le contrat à durée limitée se termine, et qui sont dans l'impossibilité de prendre en totalité les congés annuels auxquels ils ont droit reçoivent le paiement de congé annuel suivant :
- (a) Les Membres qui prennent leur retraite, démissionnent ou dont le contrat à durée limitée se termine le 30 juin

working days equal to their vacation entitlement minus the number of working days in June that fall after the deadline for submission of final grades. Members are considered to be on vacation starting on the first working day after Spring Convocation.

- (b) Members retiring or resigning on December 31 shall be paid a number of working days equal to their vacation entitlement minus the number of working days that fall after the deadline of submission of final grades for three (3) credit courses and mid-term grades for six (6) credit courses, and December 31
- (c) Members with limited-term appointments whose appointment expires on dates other than June 30 shall be paid a number of working days equivalent to their vacation entitlement minus the number of working days that fall after the deadline for submission of final grades and the date of the expiry of the term contract.
- (d) The daily rate applied to the entitlements (paragraphs 7.15.6 (a) to (c) above) shall be one two hundred and sixtieth (1/260) of the Member's salary.

ARTICLE 7.20 – ABSENCE - GENERAL

- 7.20.1 The University as a community of scholars requires the availability of its Members on a regular and on-going basis to ensure that the activities of the University scheduled and unscheduled can be carried out in an orderly manner.
- 7.20.2 Any absence shall not normally interfere with assigned and/or scheduled activities and the harmonious functioning of the Department/School.
- 7.20.3 Any absence from campus affecting teaching/professional librarian duties shall be governed by Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics.

reçoivent un paiement correspondant à la différence entre le nombre de jours de congé annuel auquel ils ont droit et le nombre de journées de travail en juin qui tombent en juin après l'échéance de remise des notes finales. Les Membres sont censés être en vacances dès le lendemain de la collation des grades de printemps.

- (b) Les Membres qui prennent leur retraite ou démissionnent à dater du 31 décembre reçoivent un paiement correspondant à la différence entre le nombre de jours de congé annuel auquel ils ont droit et le nombre de journées de travail qui tombent après l'échéance de remise des notes finales pour les cours de trois (3) crédits, les notes de la mi-semestre pour les cours de six (6) crédits, et le 31 décembre.
- (c) Les Membres dont les contrats à durée limitée se terminent à des dates autres que le 30 juin reçoivent un paiement correspondant à la différence entre le nombre de jours de congé annuel auquel ils ont droit et le nombre de journées de travail qui tombent après l'échéance de remise des notes finales et la date d'expiration de leur contrat.
- (d) Le taux quotidien appliqué aux paiements (Articles 7.15.6 (a) à (c) ci-dessus) est de un deux cent soixantième (1/260^e) du traitement du Membre.

ARTICLE 7.20 – ABSENCES - GÉNÉRALITÉS

- 7.20.1 L'Université, en tant que communauté de savants, doit compter sur la disponibilité de ses Membres sur une base régulière et continue pour que toutes les activités universitaires, qu'elles soient prévues au calendrier ou non, puissent se poursuivre de façon bien ordonnée.
- 7.20.2 Les absences ne doivent normalement porter atteinte ni aux fonctions attribuées ni aux activités prévues dans l'horaire ni au fonctionnement harmonieux du Département/de l'École.
- 7.20.3 Les absences hors campus affectant l'exécution des fonctions du Membre en tant qu'enseignant ou bibliothécaire professionnel sont régies par les dispositions de l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels.

Collective Agreement 2014-17

7.20.4 From Labour Day to Spring Convocation absences of more than one (1) week require notification to the Chair/Director and permission of the Dean/University Librarian. Shorter absences require notification to the Chair/Director. When scheduled or assigned duties are affected by an absence, Members shall make suitable arrangements through their Chair/Director who shall advise the Dean/University Librarian when the absence has a significant impact on the Member's duties.

7.20.5 From Spring Convocation to Labour Day, Departments/Schools must maintain a fair and equitable system to assure a reasonable presence sufficient to administer the Department/School, to deal with correspondence and to maintain on-going availability for student counselling and other unscheduled issues as they may from time to time arise. Absences during this period must be in accordance with this system. For any absences of more than a week, prior written permission shall be obtained from the Dean/University Librarian who shall not unreasonably withhold such permission.

7.20.6 Except where Members are on vacation, leave or other approved absence they must remain in communication with their Department/School so that it is reasonably possible for the University to contact and/or recall them on short notice.

7.20.7 It may in exceptional cases, be necessary for the University to recall a Member who is on vacation, leave or formally approved absence as defined in Article 7.20.5 above. The University will not do so arbitrarily or unreasonably. In such cases, the University will bear reasonable transportation costs consequent upon any such recall.

ARTICLE 7.25 – SABBATICAL LEAVES

7.25.1 *Preamble*

In recognition of the fact that full-time Members are required to continue to develop as scholars and researchers throughout their careers, the University maintains a policy of sabbatical leave intended for academic study, research or writing which will be mutually beneficial to the Member and the institution. For this purpose, sabbatical leave is defined as a period during which a Member is relieved

Convention collective 2014-17

7.20.4 Dans la période comprise entre la Fête du travail et la collation des grades du printemps, le Membre qui doit s'absenter pour plus d'une semaine est tenu d'en informer le Directeur et d'obtenir la permission du Doyen/Bibliothécaire en chef. Dans le cas des absences de moins d'une semaine, le Membre signifie ses intentions au Doyen/Bibliothécaire en chef. Si l'absence porte atteinte aux fonctions attribuées ou aux activités prévues, le Membre doit faire des arrangements appropriés par l'intermédiaire du Directeur qui informe le Doyen/Bibliothécaire en chef lorsque l'absence a des répercussions appréciables sur les fonctions du Membre.

7.20.5 Dans la période comprise entre la collation des grades du printemps et la Fête du travail, les Départements/Écoles sont responsables d'assurer, de façon équitable, une permanence suffisante en vue de la nécessité de répondre au courrier, de conseiller les étudiants, et de s'occuper des questions imprévues qui se présentent. Les absences au cours de cette période sont assujetties à cette nécessité. Les absences de plus d'une semaine exigent l'autorisation préalable du Doyen/Bibliothécaire en chef qui ne peut pas refuser sans raison valable.

7.20.6 Sauf si le Membre est en vacances, en congé, ou a été autorisé à s'absenter pour une autre raison, il est tenu de rester en communication avec son Département/École afin que l'Université ait la possibilité de le contacter ou de le rappeler dans un bref délai.

7.20.7 Il peut arriver, exceptionnellement, que l'Université se trouve dans l'obligation de rappeler un Membre en vacances, en congé, ou en absence autorisée selon les dispositions de la Article 7.20.5 ci-dessus. L'Université ne peut le faire de façon arbitraire ou sans motif valable. Dans ce cas, l'Université est responsable jusqu'à une limite raisonnable, des frais de voyage occasionnés par ce rappel.

ARTICLE 7.25 – CONGÉ SABBATIQUE

7.25.1 *Préambule*

Étant donné que les Membres à temps plein doivent poursuivre sans cesse leur développement intellectuel et leurs recherches pendant toute leur carrière, l'Université maintient un régime des congés sabbatiques à l'intention des Membres poursuivant des études, des recherches, ou désirant écrire un ouvrage. Ce régime est destiné à avantager le Membre ainsi que l'Université. À cette fin, le

Collective Agreement 2014-17

of normal duties in order to:

- (a) Engage in further training, advanced studies or courses at a study or research centre, including language study.
- (b) Devote more time to scientific or creative work.
- (c) Improve the University's relations with other universities or countries in the capacity of a visiting professor or visiting librarian.
- (d) Gain practical or professional experience in a field connected with the Members' academic or professional specialization which will enable them to give instruction or, in the case of the library, service that is more complete and suitable to the requirements of the time.

Members who are on sabbatical leave and who elect to remain on campus for all or part of the duration of the leave shall not normally be assigned any formal workload nor shall they normally participate in any formal activities of the University other than those required by this Collective Agreement. Members who have indicated in their sabbatical plan their intent to spend part or all of their sabbatical leave on campus are entitled to suitable office space on campus. Sabbaticants required to move their offices shall have all moving and storage expenses paid by the Employer. The Employer will replace Members on sabbatical leave when it deems it necessary. The Employer retains the right to limit the number granted leave in keeping with its academic responsibilities.

7.25.2 Eligibility

Eligibility for sabbatical leave is subject to the following conditions:

- (a) Members must have been full-time faculty Members of the University for the past six (6) consecutive years, holding the rank of Full Professor/Librarian, Associate Professor/Librarian, and Assistant Professor/Librarian at the time of application. They must be tenured at

Convention collective 2014-17

congé sabbatique est défini comme étant une période durant laquelle le Membre est déchargé de ses fonctions habituelles pour lui permettre de :

- (a) Continuer sa formation, poursuivre ses études à un niveau plus avancé dans un centre de recherches ou d'études supérieures, ou suivre des cours de langue;
- (b) Consacrer plus de temps aux travaux d'érudition ou de création;
- (c) Renforcer les liens entre l'Université et d'autres universités ou d'autres pays, en tant que professeur ou bibliothécaire invité;
- (d) Accroître son expérience pratique ou professionnelle dans un domaine se rapportant à sa spécialité qui lui permette d'enseigner, ou dans le cas de la bibliothèque, d'assurer un service plus complet et mieux adapté aux conditions contemporaines.

Les Membres en congé sabbatique qui choisissent d'être présents sur le campus pendant leur période de congé sont dispensés de la charge usuelle de travail et ne participent pas normalement aux activités universitaires, sauf stipulation contraire dans la présente Convention collective. Les Membres qui ont indiqué dans leur plan de congé sabbatique leur intention de passer leur congé sabbatique en partie ou entièrement sur le campus ont droit à l'usage d'un bureau convenable sur le campus. Les frais de déménagement et d'entreposage des Membres en congé sabbatique à qui on demande de quitter leur bureau sont payés par l'Employeur. L'Employeur remplace les Membres en congé sabbatique s'il le juge nécessaire. L'Employeur s'accorde le droit de limiter le nombre de congés sabbatiques en fonction de ses responsabilités universitaires.

7.25.2 Admissibilité

Le congé sabbatique peut être accordé dans les conditions suivantes :

- (a) Lors de sa demande, le Membre doit être resté en fonction à temps plein à l'Université pendant six (6) ans de suite en tant que Professeur ou Bibliothécaire, au rang de titulaire, agrégé ou adjoint. À la date où débute le congé sabbatique, le Membre doit avoir la permanence.

the time their sabbatical leave begins. In exceptional circumstances tenured Lecturers/General Librarians with the requisite years at Laurentian are also eligible for sabbatical if they have the approval of the Dean/University Librarian to apply. Where the leave is to be used for upgrading, the University shall give special consideration to employment equity goals. Faculty Members' service for purposes of sabbatical leave eligibility shall be calculated from the date of their initial full-time appointment by the University or from the date of their last sabbatical leave, whichever is later. When Members take a sabbatical leave, all accumulated years of eligibility entitlement are exhausted unless otherwise provided for in this Collective Agreement. Time spent on sabbatical leave, study leave, or leave without pay does not count towards sabbatical eligibility. Sabbatical leave will not be automatic and shall be granted following an approved application procedure, outlined below.

- (b) In order to attract qualified faculty, the Vice-President, Academic and Provost may from time to time grant credit towards a sabbatical leave for full-time faculty service at another University, including service at a Federated or Affiliated College of a University. Such entitlement will be specified in the initial letter of appointment.
- (c) Under special circumstances, the Members may make application for leave one (1) year prior to the year in which they would normally become eligible to take sabbatical leave. If sabbatical leave is granted in this instance, the Members will receive a stipend of eighty percent (80%) of their salary.
- (d) In the interests of effective scheduling of a Department's/School's course offerings, the Dean/University Librarian may request that Members apply for their sabbatical leave after the completion of five (5) years. The Dean/University Librarian shall make

Exceptionnellement, les Chargés d'enseignement et les Bibliothécaires généraux ayant la permanence et les années de service requises à l'Université Laurentienne sont en droit de demander un congé sabbatique à condition d'obtenir l'autorisation du Doyen/Bibliothécaire en chef. Si le Membre désire utiliser ce congé pour se perfectionner, l'Université doit étudier la demande en tenant particulièrement compte des objectifs de la politique d'équité en matière d'emploi. Le service, aux fins de l'admissibilité au congé sabbatique, est calculé à compter de l'entrée en fonction à temps plein à l'Université ou de la date du dernier congé sabbatique obtenu, si celle-ci est plus récente. Lorsqu'un Membre prend un congé sabbatique, toutes les années de service accumulées aux fins de l'admissibilité sont épuisées, à moins d'indication autre dans la présente Convention collective. N'entrent dans ce calcul ni les congés sabbatiques, ni les congés d'études, ni les congés non payés. Le congé sabbatique n'est pas accordé de façon automatique et il n'est accordé qu'à la suite d'une demande en règle présentée de la façon décrite plus bas.

- (b) Dans le but d'attirer des professeurs qualifiés, le Vice-recteur aux études et Provost peut reconnaître de temps à autre les années d'emploi à temps plein comme Membre du corps professoral d'une autre université ou dans un des collèges affiliés ou fédérés d'une université. Ce crédit doit être spécifié dans la lettre initiale de nomination.
- (c) Dans des circonstances spéciales, le Membre peut demander de prendre son congé sabbatique un (1) an avant l'année dans laquelle il deviendrait normalement admissible au congé en question. Si un congé sabbatique est accordé dans de telles circonstances, le Membre reçoit une rémunération équivalente à quatre-vingt pour cent (80 %) de son traitement.
- (d) Dans le but d'assurer la planification efficace des cours offerts par un Département/une École, le Doyen/Bibliothécaire en chef peut inviter un Membre à demander son congé sabbatique après cinq (5) années de service. Le

the request by May 1 of the academic year preceding the year in which the Members are being requested to apply for sabbatical leave, and the Members shall respond to the Dean's/University Librarian's request by June 1. Should the Members accept, the Members shall submit a sabbatical plan by September 30 to the Chair/Director of the Department/School, as per Article 7.25.3 (b) below. Should Members accept, and if the application is approved, the Members shall receive a stipend of eighty-five percent (85%) of their salary during the sabbatical leave.

Doyen/Bibliothécaire en chef présente la demande avant le 1er mai de l'année universitaire qui précède celle dans laquelle le Membre est invité à demander un congé sabbatique, et le Membre répond à l'invitation du Doyen/Bibliothécaire en chef avant le 1er juin. Si le Membre accepte, il présente un programme de congé sabbatique au Directeur de son Département/École avant le 30 septembre, en conformité avec l'Article 7.25.3 (b) ci-dessous. Si le Membre accepte et que la demande est approuvée, il reçoit une rémunération équivalente à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement pendant le congé sabbatique.

7.25.3 Application

- (a) Each Dean/University Librarian shall maintain and annually revise, in consultation with the Department/School, a sabbatical eligibility plan for each Department/School, the purpose of which is solely to assist in the orderly planning of sabbatical leaves. Copies of the plan will be distributed by July 1 of each year to the Chair/Director who shall forward one to each Department/School Member.
- (b) Applications for sabbatical leave shall be submitted by the Members to their Dean/University Librarian with a copy to Chair/Director of the Department/School no later than September 30 of the academic year preceding.
- (c) The Dean/University Librarian shall make her/his recommendation to the Vice-President, Academic and Provost no later than November 15 of the academic year preceding that in which the leave is to be taken. After verifying the status of the application in relation to criteria defined in Articles 7.25.1 and 7.25.2 above, and after taking into consideration the recommendation of the Dean/University Librarian, the Vice-President, Academic and Provost shall reach a decision and shall transmit it to the Member no later than December 15 of the academic year preceding that in which the leave is to be taken.
- (d) The Vice-President, Academic and Provost shall base her/his decision to

7.25.3 Demande

- (a) Les Doyens et le Bibliothécaire en chef maintiennent, et passent en revue chaque année de concert avec le Département/l'École, un calendrier d'admissibilité au congé sabbatique pour chaque Département/École, dans l'unique but d'aider à planifier méthodiquement les congés sabbatiques. Des exemplaires du plan sont distribués avant le 1er juillet de chaque année au Directeur qui en remet un à chaque Membre du Département/École.
- (b) Les Membres doivent soumettre leur demande de congé sabbatique au Doyen/Bibliothécaire en chef avec copie au Directeur du Département/de l'École au plus tard le 30 septembre de l'année universitaire précédant l'année du congé.
- (c) Au plus tard le 15 novembre de l'année universitaire qui précède l'année du congé sabbatique, le doyen ou la bibliothécaire en chef fait parvenir sa recommandation au Vice-recteur aux études et Provost. Après avoir examiné la demande selon les critères établis aux Articles 7.25.1 et 7.25.2 ci-dessus, et ayant pris en ligne de compte la recommandation du Doyen/Bibliothécaire en chef, le Vice-recteur aux études et Provost prend une décision et la fait connaître au Membre avant le 15 décembre de l'année universitaire précédant l'année du congé sabbatique.
- (d) Le Vice-recteur aux études et Provost base sa décision d'approuver ou de

Collective Agreement 2014-17

approve or not to approve a sabbatical plan on the academic merits of the sabbatical leave project and its value to the professional development of the Member and to the University.

- (e) Should Members wish to make subsequent changes in their sabbatical plan, they shall submit the proposed changes to their respective Dean/University Librarian for prior approval. If the proposed changes are not approved by the Dean/University Librarian after consultation with the Department/School, Members may ask that they be submitted to the Vice-President, Academic and Provost for approval.
- (f) The Dean/University Librarian may refer back the application submitted by the Member as per Article 7.25.3 (b) above or the application for change as per Article 7.25.3 (e) above. If referred back, the applicant shall consider the Dean/University Librarian's suggestions and will re-submit a new application within ten (10) working days.

7.25.4 Postponement

(a) In the event that it is necessary on financial and/or program grounds for the Dean/University Librarian to require postponement of a sabbatical leave, the Members shall be informed by July 1 of the academic year preceding that in which the sabbatical is to be taken. Such a postponement shall not be required unreasonably. In such a case, Members shall receive an additional five percent (5%) of their regular salary for the year of postponement as "stipend" during their sabbatical year and shall receive one (1) year of sabbatical credit for the year postponed so that their next sabbatical leave will occur according to their original sabbatical rotation. A sabbatical leave cannot be postponed for more than three (3) years on financial or program grounds.

- (b) (i) In the event that Members wish to postpone application for leave, they shall do so only for valid reasons, and permission to

Convention collective 2014-17

refuser un programme de congé sabbatique sur les mérites intrinsèques du projet sabbatique et l'intérêt qu'il présente pour le développement professionnel du Membre et pour l'Université.

- (e) Si un Membre désire par la suite modifier son programme de congé sabbatique, il soumet les changements proposés à l'approbation de son Doyen/Bibliothécaire en chef. Si le Doyen/Bibliothécaire en chef n'approuve pas les changements proposés après avoir consulté le Département/l'École, le Membre peut demander qu'ils soient soumis à l'approbation du Vice-recteur aux études et Provost.
- (f) Le Doyen/Bibliothécaire en chef peut retourner la demande présentée par le Membre en vertu de l'Article 7.25.3 (b) ci-dessus ou la demande de modifications présentée en vertu de l'Article 7.25.3 (e) ci-dessus. Si sa demande lui est retournée, le candidat étudie les suggestions du Doyen/Bibliothécaire en chef et soumet une nouvelle demande dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

7.25.4 Remise à une date ultérieure

(a) Au cas où, pour des raisons financières et/ou relatives aux programmes d'enseignement, le Doyen/Bibliothécaire en chef estime nécessaire d'ajourner le congé sabbatique, le Membre intéressé doit être avisé avant le 1er juillet de l'année universitaire précédant celle du congé sabbatique. Une remise du congé sabbatique ne peut pas être exigée sans raison. En pareil cas, le Membre reçoit un montant supplémentaire équivalent à cinq pour cent (5 %) de son traitement normal pour l'année d'ajournement à titre de « rémunération » pendant son année sabbatique, et reçoit une (1) année de crédit pour l'année différée, de sorte que son prochain congé sabbatique a lieu selon le calendrier établi à l'origine. Un congé sabbatique ne peut être différé plus de trois (3) ans pour des raisons financières ou de programme.

- (b) (i) Si le Membre désire remettre à plus tard son congé sabbatique, il ne peut le faire que pour des raisons valables et en ayant

- do so shall be sought from the appropriate Dean/University Librarian no later than May 1 immediately preceding the deadline for application specified in Article 7.25.3 (b) above. Such permission shall not be unreasonably withheld. Should Members with a sabbatical leave confirmed by the Vice-President, Academic and Provost wish to postpone the leave for valid reasons, permission shall be sought from the appropriate Dean/University Librarian at least two (2) months prior to the planned commencement of such leave. Such permission shall not be unreasonably withheld.
- (ii) If postponement of application for leave or of approved leave is approved, such Members do not have right of precedence over colleagues in the Department's/School's sabbatical leave plan. Such Members shall receive one (1) year of sabbatical credit for the year postponed so that their next sabbatical leave will occur according to their original sabbatical rotation. In no case may such a postponement be for more than one (1) year.
- (c) In the event that a Member's tenure process is delayed for reasons of illness, pregnancy, parental or adoption leave, such Members shall receive one (1) year of sabbatical credit for the year delayed so that their next sabbatical leave will occur according to their original sabbatical rotation.
- (d) Except in extenuating circumstances, where Members postpone a sabbatical leave without formal approval, they lose the right of precedence over colleagues in the Department's/School's sabbatical leave plan. Should such Members be required by the Dean/University Librarian on financial and/or program grounds to postpone their sabbatical leave in the following academic year, they shall not be entitled to any additional remuneration.
- obtenu l'autorisation du Doyen/Bibliothécaire en chef avant le 1er mai qui précède immédiatement la date limite spécifiée à l'Article 7.25.3 (b) ci-dessus. Cette permission n'est pas refusée sans raison valable. Si un Membre dont le congé sabbatique a été accordé par le Vice-recteur aux études et Provost désire le différer pour des raisons valables, il doit obtenir l'autorisation du Doyen/Bibliothécaire en chef au moins deux (2) mois avant la date prévue du début du congé sabbatique. Cette permission n'est pas refusée sans raison valable.
- (ii) Si un ajournement est accordé, le Membre ne bénéficie d'aucune préséance sur ses collègues en ce qui concerne le calendrier des congés sabbatiques du Département/de l'École. Ces Membres reçoivent une (1) année de crédit pour l'année différée de sorte que leur prochain congé sabbatique a lieu selon le calendrier établi à l'origine. Ce délai ne s'étendra pas au-delà d'un (1) an.
- (c) Dans l'éventualité où le processus d'accès à la permanence du Membre est retardé pour cause de maladie, de grossesse, de congé parental ou de congé d'adoption, le Membre reçoit une (1) année de crédit pour l'année différée de sorte que son prochain congé sabbatique a lieu selon le calendrier établi à l'origine.
- (d) Sauf en cas de circonstances atténuantes, lorsqu'un Membre remet à plus tard son congé sabbatique sans autorisation formelle, il perd la préséance sur ses collègues dans le calendrier des congés sabbatiques du Département/de l'École. Si, pour des raisons financières et/ou relatives aux programmes d'enseignement, le Doyen/Bibliothécaire en chef demande à ce Membre de remettre son congé sabbatique durant l'année universitaire suivante, ce dernier n'a droit à aucune rémunération supplémentaire.

Collective Agreement 2014-17

- (e) Except in extenuating circumstances, where Members fail to apply for sabbatical leave for which they are eligible to apply, they shall not be entitled to any additional remuneration should they be required to postpone their sabbatical leave in the following academic year on financial and/or program grounds.
- (f) If Members' sabbatical proposals are rejected on academic grounds by the Vice-President, Academic and Provost and/or Arbitration Board, they are entitled to apply the following year, but they are not entitled to any additional remuneration.
- (g) Deadlines may be waived by agreement of the Parties.

7.25.5 Duration

Members may elect a sabbatical leave for a period of:

- (a) Six (6) months normally commencing either on the first (1st) day of July or the first (1st) day of January.
or
- (b) Twelve (12) months normally commencing on the first (1st) day of July or such other date as agreed to by their respective Dean/University Librarian. Such agreement shall not be unreasonably withheld.

7.25.6 Remuneration

- (a) A Member taking a six (6) month sabbatical leave after six (6) years of accumulated sabbatical credit is entitled to full salary.
- (b) Members taking a twelve (12) month sabbatical leave after six (6) years of accumulated sabbatical credit are entitled to a stipend equivalent to eighty-five percent (85%) of the salary they would normally have received.
- (c) Upon the Member's request, the University will provide a portion of the sabbatical leave stipend as a research

Convention collective 2014-17

- (e) Sauf en cas de circonstances atténuantes, lorsqu'un Membre ne demande pas à prendre un congé sabbatique auquel il est admissible, il n'a droit à aucune rémunération supplémentaire s'il est tenu de remettre son congé sabbatique durant l'année universitaire suivante pour des raisons financières et/ou relatives aux programmes d'enseignement.
- (f) Si le Vice-recteur aux études et Provost et/ou le Comité d'arbitrage rejettent le projet sabbatique du Membre sous prétexte qu'il est inadapté à une institution d'enseignement supérieur, le Membre est en droit de renouveler sa demande l'année suivante mais il n'a droit à aucune rémunération supplémentaire.
- (g) Il peut être convenu par un commun accord entre les Parties de ne pas observer les dates limites.

7.25.5 Durée du congé sabbatique

Les Membres sont libres d'opter pour :

- (a) Un congé de six (6) mois à compter généralement du 1er juillet ou du 1er janvier.
ou
- (b) Un congé de douze (12) mois, à compter généralement du 1er juillet ou d'une autre date approuvée par le Doyen/Bibliothécaire en chef compétent. Cette approbation ne peut être refusée sans raison.

7.25.6 Rémunération

- (a) Les Membres choisissant un congé de six (6) mois, avec un crédit de six (6) ans accumulés en vue d'un congé sabbatique, ont droit au traitement intégral.
- (b) Les Membres choisissant un congé de douze (12) mois, après avoir accumulé six (6) ans de crédit, ont droit à une rémunération équivalente à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du traitement normal qui leur revenait autrement.
- (c) A la demande du Membre, et sous réserve des règlements provinciaux et fédéraux, le Membre peut bénéficier

grant subject to provincial and federal regulations. A Member who receives such a research grant from the University must make the necessary deductions and declarations as applicable under either the federal or provincial laws. The University accepts no responsibility in this regard.

- (d) A Member on sabbatical leave shall not take other paid appointments without the prior written permission of the Dean/University Librarian. Such permission shall not be unreasonably withheld. Normally, any additional remuneration received during the leave will be limited to an amount which brings a Member's total to one hundred percent (100%) of normal salary, plus travel and related expenses for the Member's spouse and dependent children. Where total remuneration exceeds this amount, the University reserves the right to reduce the sabbatical stipend proportionately.

- (e) Members who will have accumulated unused sabbatical credit by the time of their normal retirement date will be entitled to apply for a sabbatical leave to occur during their penultimate year before retirement, and on the understanding that they will return to the University for their final year. Should sabbatical leave be granted in such circumstances, Members are entitled to a stipend pro-rated on the basis of the normal sabbatical stipend and shall include entitlement for the year of return. At their discretion, the Dean/University Librarian may agree to pro-rate the period of time taken as sabbatical leave in lieu of a pro-rated stipend.

7.25.7 **Benefits**

- (a) During the period of sabbatical leave, the Member shall continue to receive all benefits as per Article 8.45 – Benefits subject to the conditions set out therein.
- (b) During a sabbatical leave, pension calculations shall be based on the

d'une partie de son traitement universitaire sabbatique sous forme de bourse de recherches de l'Université. Dans ce cas, il incombe au Membre de faire les déductions et les déclarations nécessaires auprès des autorités gouvernementales, en tenant compte des lois provinciales et fédérales; l'Université n'accepte aucune responsabilité à cet égard.

- (d) Les Membres en congé sabbatique ne peuvent pas se charger d'autres fonctions rémunérées sans l'autorisation préalable du Doyen/Bibliothécaire en chef. Cette autorisation ne peut être refusée sans raison valable. Habituellement, toute rémunération supplémentaire acquise au cours du congé sabbatique ne peut excéder une somme qui porterait le total à cent pour cent (100 %) du traitement usuel du Membre en plus des frais de voyage et des frais de déplacement pour lui, son conjoint et leurs enfants à charge. Si cette limite est dépassée, l'Université se réserve le droit de réduire le traitement proportionnellement.

- (e) Un Membre ayant à son compte, à la date où il devait prendre sa retraite, un crédit d'années inutilisées en vue d'un congé sabbatique, a le droit de demander à prendre un congé sabbatique pendant l'année qui précède sa retraite, à la condition qu'en rentrant à l'Université, il complète sa dernière année de service. Si le congé sabbatique est accordé dans de telles circonstances, le Membre a droit à une rémunération sabbatique calculée au prorata sur la base du traitement normalement applicable au congé sabbatique, et en lui créditant son année finale de service au retour. Le Doyen/Bibliothécaire en chef peut accepter de calculer au prorata la durée du congé sabbatique au lieu de la rémunération.

7.25.7 **Avantages sociaux**

- (a) Pendant la période du congé sabbatique, le Membre continue de bénéficier de tous les avantages sociaux en conformité avec les dispositions de l'Article 8.45 – Avantages sociaux.
- (b) Durant un congé sabbatique, les calculs des retraites sont basés sur le

	<p>Member's salary that would have been in effect if the Member had not been on sabbatical.</p>	<p>salaire qu'aurait reçu le Membre s'il n'avait pas été en congé sabbatique.</p>
7.25.8	<p>Vacation</p> <p>All Members on sabbatical leave will be assumed to have used their prior year's annual vacation entitlement during the period July 1 to June 30 of the academic year in which the sabbatical leave is taken. Furthermore, Members who take a six (6) month sabbatical leave shall be deemed to have taken half of their annual vacation entitlement during the actual period of the sabbatical leave. Members will be entitled to one (1) year's vacation entitlement after June 30 of the year in which the sabbatical leave is completed.</p>	<p>7.25.8</p> <p>Vacances</p> <p>Il est entendu que les Membres en congé sabbatique prennent leurs vacances annuelles accumulées au cours de l'année précédente entre le 1^{er} juillet et le 30 juin de l'année universitaire au cours de laquelle ils prennent leur congé. De plus, il est entendu que les Membres qui prennent un congé sabbatique de six (6) mois prennent la moitié de leurs vacances annuelles pendant la période de congé sabbatique. Les Membres ont droit aux vacances annuelles correspondant à une (1) année de travail après le 30 juin de l'année où ils ont terminé leur congé sabbatique.</p>
7.25.9	<p>Return</p> <p>(a) Members granted sabbatical leave shall undertake to return to the University to resume their responsibilities as a full-time Member of faculty for the period of at least one (1) year. Failure to return to the University shall require the Member to reimburse the University for all of the salary and benefits received during the leave, except as such obligations may be waived by the University.</p> <p>However, when a Member is planning to retire in the academic year immediately following the Member's sabbatical leave, the Employer may waive the requirement to return to her/his responsibilities. Also, to facilitate earlier retirement, the Employer and the Member may agree to an early sabbatical leave as per Article 7.25.2 (c) above without financial penalty following which the Member retires and is not required to return to her/his responsibilities. In both these situations, agreement of the Employer is required.</p> <p>(b) Members must prepare and forward to their Dean/University Librarian, within one (1) month of their return, a full written account of their scholarly and professional activities and accomplishments as per the approved sabbatical plan during the leave. Members may make a written request to the Dean/University Librarian for a</p>	<p>7.25.9</p> <p>Reprise des fonctions</p> <p>(a) Les Membres auxquels on a accordé un congé sabbatique s'engagent, en rentrant, à reprendre à temps plein et pendant au moins un (1) an leurs fonctions de professeur ou de bibliothécaire. Si le Membre ne reprend pas ses fonctions, il est obligé de rembourser à l'Université la totalité du traitement et des avantages sociaux reçus durant le congé sabbatique, sauf dans la mesure où l'Université peut renoncer à un tel remboursement.</p> <p>Toutefois, lorsqu'un Membre prévoit prendre sa retraite au cours de l'année universitaire qui suit son congé sabbatique, l'Employeur peut dispenser le Membre de l'exigence de reprendre ses responsabilités. De plus, afin de faciliter la retraite anticipée, l'Employeur et le Membre peuvent convenir d'un congé sabbatique anticipé conforme à l'Article 7.25.2 (c) ci-dessus sans sanction pécuniaire, le Membre prenant sa retraite à la suite de ce congé et n'étant pas obligé de reprendre ses responsabilités. Le consentement de l'Employeur est requis dans ces deux situations.</p> <p>(b) Dans un délai d'un (1) mois après son retour, le Membre est tenu d'établir et de faire parvenir par écrit à son Doyen/Directeur de bibliothèque un compte rendu complet de ses recherches, de son activité professionnelle et de ses réalisations en vertu du plan approuvé avant son congé. Un Membre peut demander par</p>

delay in the date of submission of their report. This report shall become part of their file to be used in evaluating the Member for salary increments and promotions. Failure of a Member to submit the sabbatical report by the specified time limit without adequate explanation may result in the delay of the decision whether to award or deny the annual increment as per Article 8.20.11 of Article 8.20 – Procedures for the Award/Denial of a Progress-Through-The-Ranks Increment.

Members who are not eligible for an annual increment must have their report submitted within one (1) month of their return in order to begin to accumulate sabbatical credit without penalty. When Members fail to do so, sabbatical credit shall not begin to accumulate until January 1 or July 1, whichever is the closest date next following submission of the report. If, after reviewing the report, the Dean/University Librarian finds the performance to be unsatisfactory, appropriate measures may be taken, as provided in Article 5.75 – Disciplinary Measures.

- (c) Notwithstanding the provisions of Article 7.25.9 (a) above, the University may grant up to a maximum of one (1) year of study leave to Members immediately following the completion of their sabbatical leave provided that during this sabbatical leave the Members were studying to obtain a Doctorate, and the additional year of leave will allow them to continue the program for the Doctorate. Under exceptional circumstances, upon recommendation of the Member's Dean/University Librarian and with the permission of the Vice-President, Academic and Provost, the study leave may be extended for an additional year. This back-to-back sabbatical/study leave shall be granted to Members only once in their academic career. The Members shall receive a stipend, according to the provisions of Article 7.30 – Study Leave during this study leave, and must return to the University for a period equal to the total leave or, in the alternative, reimburse the University for

écrit au Doyen/Bibliothécaire en chef de retarder la date de la présentation de son rapport. Ce rapport fait désormais partie de son dossier individuel qui sert à l'évaluation en vue d'augmentation et de promotions. Si le Membre ne présente pas son rapport de congé sabbatique dans le délai prévu sans explication suffisante, la décision d'accorder ou de refuser l'augmentation annuelle en conformité avec la Article 8.20.11 de l'Article 8.20 – Mécanisme d'obtention ou de refus de l'augmentation progressive au même rang peut être retardée.

Pour commencer à accumuler le crédit sabbatique sans se voir imposer d'amende, le Membre qui n'est pas admissible à une augmentation annuelle doit présenter son rapport durant le mois qui suit son retour. S'il ne le fait pas, le Membre ne commencera pas à accumuler de crédit sabbatique avant le 1er janvier ou le 1er juillet qui suit de plus près la présentation du rapport. Si, après avoir examiné le rapport, le Doyen/Bibliothécaire en chef estime que le rendement n'est pas satisfaisant, des mesures appropriées peuvent être prises, ainsi qu'il est prévu à l'Article 5.75 – Mesures disciplinaires.

- (c) Nonobstant les dispositions de l'Article 7.25.9 (a) ci-dessus, l'Université peut accorder au plus une (1) année de congé d'études à un Membre dès la fin de son congé sabbatique pourvu que pendant leur congé sabbatique le Membre ai étudié pour obtenir un doctorat et que l'année additionnelle de congé lui permette de continuer leur études doctorales. Dans des circonstances exceptionnelles, sur recommandation du Doyen/Bibliothécaire en chef et avec l'autorisation du Vice-recteur aux études et Provost, le congé d'étude pourra être rallongé d'un an. Cette succession de congés, sabbatiques et d'étude ne sera accordée qu'une fois pendant la carrière des Membres. Les Membres recevront un traitement, en conformité avec les dispositions de l'Article 7.30 – Congé d'études pendant ce congé d'études, et il doit revenir à l'Université pour une durée égale au congé total ou, s'il ne le fait pas, rembourser à l'Université la totalité de la rémunération et des avantages

the full amount of the stipend and benefits received during the period of combined sabbatical/study leave.

The Member may request an altered pattern for the payment of the combined sabbatical/study leave stipends provided that the payment in any one year may not exceed the stipend originally awarded for the sabbatical year.

7.25.10 ***Disability***

In the event that a Member on sabbatical leave becomes unable to fulfil the sabbatical obligations because of disability the following policies and procedures shall apply.

- (a) The Member will advise the Dean/University Librarian, as soon as possible under the circumstances, of the disability and will provide the Dean/University Librarian with a physician's report outlining the extent of the disability and if possible the expected date of return. For the duration of the illness the provisions of Article 7.55 – Physical and Mental Illness shall apply.
- (b) In the event that the sabbaticant is disabled from performing her/his tasks for less than fifty percent (50%) of the sabbatical leave, the Member shall be deemed to have taken her/his sabbatical leave. The Member shall submit a report on her/his sabbatical activities on completion of the sabbatical leave or at the end of the sick leave, whichever occurs later. The impact of the illness on the sabbatical plan of the Member shall be taken into consideration at evaluation time.
- (c) In the event that the Member is disabled from performing her/his tasks for more than fifty percent (50%) of the sabbatical leave, the Member shall be deemed not to have taken a sabbatical leave. The Member shall be eligible to take her/his sabbatical leave at the first mutually acceptable time. If the Member indicates that she/he will carry out the previously approved sabbatical plan then the Dean/University Librarian, on the advice of the Department/School and in consultation

sociaux reçus durant le congé sabbatique et le congé d'études successifs.

Le Membre peut demander que la rémunération pour le congé sabbatique et le congé d'études successifs lui soit versée selon une formule modifiée pourvu que le montant payé en une année n'excède pas la rémunération attribuée à l'origine pour l'année sabbatique.

7.25.10 ***Incapacité***

Dans le cas où un Membre en congé sabbatique ne peut plus remplir ses obligations à cause de raisons de santé, les politiques et les procédures suivantes devront être suivies :

- (a) Le Membre informera dès que possible le Doyen/Bibliothécaire en chef des circonstances de son incapacité et fournira à ce dernier un rapport médical indiquant la gravité de l'incapacité et, si possible, la date de retour prévue. Pour la durée de la maladie, les Articles de l'Article 7.55 – Maladie physique et mentale, s'appliqueront.
- (b) Dans le cas où un Membre en congé sabbatique est invalide et incapable de s'acquitter de ses tâches durant une période représentant moins de cinquante pour cent (50 %) de son congé, celui-ci devrait être considéré comme ayant pris son congé. Le Membre doit soumettre un rapport de ses activités durant son congé au moment où se termine le congé ou à la fin du congé de maladie (le plus tardif des deux). Lors de l'évaluation, on tiendra compte de l'impact de la maladie sur le congé sabbatique du Membre.
- (c) Dans le cas où un Membre est invalide et incapable de s'acquitter de ses tâches durant une période représentant plus de cinquante pour cent (50 %) de son congé, celui-ci sera considéré comme n'ayant pas pris son congé. Le Membre sera admissible à prendre son congé sabbatique à un moment mutuellement acceptable. Si le Membre indique qu'il terminera le plan de congé précédemment approuvé, le Doyen/Bibliothécaire en chef, sur avis du Département/de l'École et en

with the Member, will determine the date on which the sabbatical leave will commence. In the event that the Member wishes to amend the sabbatical plan, the provisions of Article 7.25.3 (f) above shall apply.

7.25.11 **Sabbatical Leave After Three Years**

While sabbaticals after six (6) years are the norm, the Parties recognize that outside of the sabbatical eligibility plan, which will take precedence, it may be mutually beneficial to Members and the University if Members were to take a six (6) month sabbatical at eighty-five percent (85%) salary after three (3) years of service. For each six (6) months of service beyond three (3) years the sabbaticant is eligible for an additional two and a half percent (2.5%) of salary during the leave period. In no case may a proposed or approved sabbatical leave after three (3) years be postponed for more than one (1) year. When Members take a sabbatical leave after three (3) years all accumulated years of eligibility are exhausted except as otherwise provided for by this Collective Agreement. When the sabbatical leave is postponed, the Member shall receive one (1) year sabbatical credit for the year postponed so that their next sabbatical leave will occur according to their original sabbatical rotation. Sabbaticals after three (3) years can be granted provided that:

Eligibility

- (a) Members have tenure when the leave becomes effective;
- (b) Such a leave does not require the postponement of a sabbatical leave for a Member with six (6) or more years of service;
- (c) The leave does not have a negative impact on the budget of the Department/School.

Return

- (a) Members granted sabbatical leave under this Article shall undertake to return to the University to resume responsibilities as a full-time Member of faculty for the period of at least six (6) months. Failure to return to the University shall require the Member to reimburse the University for all of the

consultation avec le Membre, déterminera la date à laquelle débutera le congé sabbatique. Dans le cas où le Membre désire modifier son plan de congé, les dispositions de l'Article 7.25.3 (f) s'appliqueront.

7.25.11 **Congés sabbatiques trisannuels**

Bien que les congés sabbatiques soient accordés généralement après six (6) ans de service, les Parties reconnaissent que, en dehors des dispositions d'admissibilité aux congés, qui auront toujours la priorité, il peut être profitable pour l'Université et pour les Membres que ceux-ci prennent, après trois (3) ans de service, un congé sabbatique de six (6) mois, avec quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire. Pour chaque tranche de six (6) mois de service au-delà de trois (3) ans, la personne en congé sabbatique a droit à deux et demi pour cent (2,5 %) de plus pendant la période d'absence. En aucun cas un congé sabbatique trisannuel, proposé ou approuvé, ne peut être repoussé plus d'un (1) an. Lorsque les Membres prennent un congé sabbatique trisannuel, toutes les années accumulées y ouvrant droit sont épuisées, à moins d'indication autre dans la présente Convention collective. Lorsque le congé sabbatique est différé, le Membre reçoit une (1) année de crédit pour l'année d'ajournement, de sorte que son prochain congé sabbatique se trouve à l'année prévue dans la rotation d'origine. Le congé sabbatique après trois (3) ans de service peut être accordé si :

Admissibilité

- (a) Le Membre a la permanence à la date du début du congé;
- (b) Le congé n'entraîne pas la remise à plus tard du congé sabbatique d'un Membre avec six (6) ans de service ou plus;
- (c) Le congé ne grève pas le budget du Département/de l'École.

Reprise des fonctions

- (a) Les Membres auxquels est accordé un congé sabbatique s'engagent, en rentrant, à reprendre à temps plein et pendant au moins six (6) mois leurs fonctions de Membre du corps professoral à temps plein. Si le Membre ne reprend pas ses fonctions, il est obligé de rembourser à

salary and benefits received during the leave, except as such obligations may be waived by the University.

However, when a Member is planning to retire in the academic year immediately following the Member's sabbatical leave, the Employer may waive the requirement to return to her/his responsibilities. Also, to facilitate earlier retirement, the Employer and the Member may agree to an early sabbatical leave as per Article 7.25.2 (c) above without financial penalty following which the Member retires and is not required to return to her/his responsibilities. In both these situations, the Employer has to agree.

- (b) Members must prepare and forward to their Dean/University Librarian and Chair/Director of the Department/School, within one (1) month of their return, a full written account of their scholarly and professional activities and accomplishments as per the approved sabbatical plan during the leave, as outlined in Article 7.25.9 (b) above.

ARTICLE 7.30 – STUDY LEAVES

A leave for the purpose of upgrading academic qualifications, normally through the attainment of a higher degree or some other equivalent acceptable to the University and the Department/School shall be known as Study Leave. Such leave must be in the best interests of the University. The maximum length of leaves to be granted during a Member's academic career shall normally not exceed two (2) years.

7.30.1 *Eligibility*

A study leave may be granted to a tenured, probationary or Master Lecturer Member after two (2) years of full-time service, but no sooner than two (2) years after a sabbatical leave except as permitted in Article 7.25.9 (c) of Article 7.25 – Sabbatical Leaves. Such leave will not be automatic and shall be granted only upon the approval by the Vice-President, Academic and Provost, subsequent to consultation with the Department/School through its Chair/Director and the appropriate

l'Université la totalité du traitement et des avantages sociaux reçus durant le congé sabbatique, sauf dans la mesure où l'Université peut renoncer à un tel remboursement.

Toutefois, lorsqu'un Membre prévoit prendre sa retraite au cours de l'année universitaire qui suit son congé sabbatique, l'Employeur peut dispenser le Membre de l'exigence de reprendre ses responsabilités. De plus, afin de faciliter la retraite anticipée, l'Employeur et le Membre peuvent convenir d'un congé sabbatique anticipé conforme à l'Article 7.25.2 (c) ci-dessus sans sanction pécuniaire, le Membre prenant sa retraite à la suite de ce congé et n'étant pas obligé de reprendre ses responsabilités. Le consentement de l'Employeur est requis dans ces deux situations.

- (b) Dès son retour, le Membre est tenu d'établir et de faire parvenir au Doyen/Bibliothécaire en chef et au Directeur de son Département/École, dans le délai d'un (1) mois, un compte rendu complet de ses recherches, de son activité professionnelle et de ses réalisations en vertu du plan approuvé avant son congé, tel qu'indiqué à l'Article 7.25.9 (b) ci-dessus.

ARTICLE 7.30 – CONGÉ D'ÉTUDES

Le terme « congé d'études » désigne un congé servant à améliorer les qualifications universitaires. Généralement, il s'agit d'obtenir un titre plus élevé, ou l'équivalent reconnu comme tel par l'Université et le Département/l'École. Ce congé doit servir les meilleurs intérêts de l'Université. Habituellement, les congés d'études accordés au Membre au cours de sa carrière dans l'enseignement supérieur ne peuvent pas dépasser deux (2) ans.

7.30.1 *Admissibilité*

Sont admissibles au congé d'études les Membres ayant la permanence ou un poste menant à la permanence ou les Maîtres de conférences, au moins deux (2) années devant être écoulées depuis le dernier congé sabbatique à l'exception des circonstances extraordinaires mentionnées à l'Article 7.25.9 (c) de l'Article 7.25 – Congé sabbatique. Le congé d'études n'est pas automatique; il n'est accordé que sur l'approbation du Vice-recteur aux études et Provost, après consultation du

Collective Agreement 2014-17

Dean/University Librarian, upon an approved application procedure noted below. In the event that the Employer is unable to grant a study leave to an applicant in one (1) given year, the Employer shall make every reasonable effort to ensure that the study leave is granted to the Member in the subsequent year of application.

7.30.2 Application

- (a) Applications for study leave shall be made by September 30 in consultation with the Department/School through the Chair/Director and the appropriate Dean/University Librarian to the Vice-President, Academic and Provost. In submitting an application for study leave, the Members shall provide a well considered plan indicating the value of the leave to their professional improvement and to the best interest of the University. In forwarding the application to the Dean/University Librarian, the Department/School through the Chair/Director shall recommend for or against approval, including in the recommendation not only an assessment of the project but also a judgement on how the leave, if granted, will affect the academic program(s) and the budget of the particular Department/School. In forwarding the application to the Vice-President, Academic and Provost, the Dean/University Librarian shall make an assessment of the application on the same grounds. The Dean/University Librarian will, at the Dean/University Librarian's discretion, make whatever inquiry they deem desirable, including consideration of the applicant's demonstrated potential, in order to determine the merit of the application. Copies of both the Department/School's and the Dean's/University Librarian's recommendations shall be made available to the applicant.

- (b) Applications for study leave shall be filed with the Vice-President, Academic and Provost no later than October 31 of the academic year preceding that in which the leave is to be taken. The Vice-President, Academic and Provost shall verify the status of the application in relation to the relevant University policies and the financial implications of

Convention collective 2014-17

Département/de l'École, par l'intermédiaire du Directeur du Département/de l'École et du Doyen/Bibliothécaire en chef concerné à la suite de la procédure décrite ci-dessous. Lorsque l'Employeur n'est pas en mesure d'accorder un congé d'études au cours d'une (1) année donnée, l'Employeur fait tous les efforts raisonnables pour s'assurer que le Membre obtienne le congé dans l'année qui suit la demande.

Demande

- (a) Les demandes de congé d'études sont adressées au plus tard le 30 septembre, après consultation du Département/de l'École, au Vice-recteur aux études et Provost par l'intermédiaire du Directeur concerné de concert avec le Doyen/Bibliothécaire en chef. En soumettant sa demande, le Membre fournit un projet mûrement réfléchi, indiquant l'intérêt que présente son projet pour son développement personnel en tant que professeur ou bibliothécaire, et pour les meilleurs intérêts de l'Université. En faisant parvenir la demande au Doyen/Bibliothécaire en chef, le Département/l'École, par l'intermédiaire de son Directeur, y joint une recommandation positive ou négative, non seulement avec une appréciation du projet, mais aussi avec une opinion sur les répercussions possibles du congé sur les programmes et le budget du Département/de l'École. En transmettant la demande au Vice-recteur aux études et Provost, le Doyen/Bibliothécaire en chef y joint une évaluation de la demande, en appliquant les mêmes critères. Le Doyen/Bibliothécaire en chef a la possibilité, afin de juger de la validité de la demande, de s'enquérir, entre autres, des capacités prouvées de l'intéressé. Une copie de la recommandation du Département/de l'École ainsi que celle du Doyen/Directeur de bibliothèque sont mises à la disposition du candidat.

- (b) Les demandes de congé d'études doivent parvenir au Vice-recteur aux études et Provost au plus tard le 31 octobre de l'année universitaire précédant celle prévue pour le congé. Le Vice-recteur aux études et Provost vérifie la demande à la lumière des critères établis par l'Université et de la situation financière pour l'année du

Collective Agreement 2014-17

the leave, and make a decision, a copy of which shall be sent to the Member. The decision of the Vice-President, Academic and Provost shall be final and binding.

- (c) In the event that the Vice-President, Academic and Provost finds it necessary to refuse Members their study leave on financial grounds after the leave had been approved, that Member shall be given priority within the Member's Department/School for a study leave for the following year.
- (d) Deadlines listed above may be waived in special circumstances.

7.30.3 Terms

(a) A one (1) year study leave may be granted to a tenured, probationary or Master Lecturer Member after two (2) years of service at a stipend of thirty-five thousand dollars (\$35,000) or a pro-rated amount if the leave is for a period of less than one (1) year.

(b) A two (2) year study leave may be granted to a tenured, probationary or Master Lecturer Member after four (4) years of service at a stipend of thirty-five thousand (\$35,000) per year.

(c) A Member may request a temporary reduction in workload to undertake or complete Doctoral studies. Where, in the discretion of the Vice-President, Academic and Provost and upon recommendation of the Dean/University Librarian, satisfactory replacement arrangements can be made, the workload reduction will be granted with a proportionate reduction in salary based on the overload stipend.

(d) The maximum period of absence is two (2) consecutive years, normally commencing on July 1.

(e) In the event that Members wish to pursue a summer course for upgrading

Convention collective 2014-17

congé, et rend sa décision, une copie de laquelle est remise au Membre. La décision du Vice-recteur aux études et Provost est sans appel et lie les Parties.

- (c) Dans le cas où le Vice-recteur aux études et Provost est obligé de refuser le congé d'études d'un Membre pour des raisons financières, après qu'il fut approuvé, le Membre acquiert, pour l'année d'après, la préséance sur les collègues de son Département/École.
- (d) On peut ne pas tenir compte des dates limites mentionnées ci-dessus dans ces circonstances particulières.

7.30.3 Conditions

(a) Un congé d'études d'un (1) an avec une rémunération de trente-cinq mille dollars (35 000 \$), ou une rémunération calculée au prorata si le congé dure moins d'un (1) an, peut être accordé à un Membre ayant la permanence, à un Membre ayant un poste menant à la permanence ou à un Maître de conférences après deux (2) années de service.

(b) Un congé d'études de deux (2) ans avec une rémunération de trente-cinq mille dollars (35 000 \$) par an peut être accordé à un Membre ayant la permanence, à un Membre ayant un poste menant à la permanence ou à un Maître de conférences après quatre (4) années de service.

(c) Un Membre peut demander une réduction temporaire de sa charge de travail pour entreprendre ou terminer des études de doctorat. Lorsque, à la disposition du Vice-recteur aux études et Provost et sur recommandation du Doyen/Bibliothécaire en chef, il est possible de remplacer adéquatement la personne intéressée, la réduction de la charge de travail sera accordée avec une réduction proportionnelle de salaire basée sur la rémunération pour une surcharge de remplacement.

(d) La période maximale d'absence est de deux (2) ans consécutifs à compter, habituellement, du 1er juillet.

(e) Au cas où le Membre désire suivre un cours d'été dans le but d'acquérir un

	<p>purposes, they may request up to four (4) weeks at full pay if they contribute equal time from their vacation period without losing any of their study leave entitlement. To apply for such a leave, Members will follow the procedures set out in Article 7.30.2 above.</p>	<p>diplôme supérieur, il peut, sans perte de crédit en vue de son congé d'études, demander jusqu'à quatre (4) semaines d'absence, ne comportant aucune diminution du traitement normal, à condition d'exercer ses fonctions à l'Université pendant une moitié de la période des vacances. Pour faire une telle demande, il faut que le Membre procède de la façon décrite à la Article 7.30.2 ci-dessus.</p>
7.30.4	Benefits	7.30.4 Avantages sociaux
	Benefits of insurance, pension, etc., will continue during the leave provided the Members continue payment of their portion of the fees.	Les prestations d'assurance, de retraite, et autres continuent d'être payées pendant le congé, pourvu que le Membre continue, pour sa part, d'acquitter ses primes.
7.30.5	Return	7.30.5 Reprise des fonctions
	<p>(a) The Members must agree in writing to return immediately to the University for a period equal to their leave of absence but in no case for a period of less than one (1) year or to reimburse the University for the full amount of the stipend received. If Members return to the University for a period of time less than the length of the leave, the University shall require the Members to reimburse the University for all or part of their stipend received during the leave.</p> <p>(b) The Members must prepare and forward to their Dean/University Librarian and Chair/Director of the Department/School, within one (1) week of their return, a full written account of their scholarly activities during the study leave. The report shall become part of their personnel file.</p> <p>(c) Time spent on study leave does not count towards sabbatical credit.</p>	<p>(a) Le Membre est tenu de passer un accord écrit l'engageant, à l'issue de son congé d'études, soit à reprendre immédiatement ses fonctions à l'Université pour une période égale à celle du congé d'études et en aucun cas, de moins d'un (1) an, soit à rembourser l'Université d'une somme représentant la totalité de la rémunération qu'il a reçue pendant son congé d'études. Si un Membre retourne à l'Université pour une période moindre que celle du congé d'études, l'Université exige du Membre le remboursement de tout ou partie de la rémunération reçue pendant le congé.</p> <p>(b) Le Membre fait parvenir à son Doyen/Directeur de bibliothèque et à son Directeur de Département/d'École, dans un délai maximum d'une (1) semaine, à compter de la date de reprise, un compte rendu complet des études qu'il a entreprises au cours du congé, et ce rapport fait désormais partie de son dossier individuel.</p> <p>(c) La période du congé d'études ne compte pas dans le calcul du crédit en vue du congé sabbatique.</p>
7.30.6	Appointments while on Leave	7.30.6 Emplois contractés en période de congé d'études
	All Members on study leave must obtain written approval in advance from the Dean/University Librarian for any paid activity before making any such commitment.	Les Membres en congé d'études ne peuvent pas accepter d'emploi rémunéré sans l'autorisation écrite préalable du Doyen/Bibliothécaire en chef.

ARTICLE 7.35 – VOLUNTARY REDUCED WORKLOAD

7.35.1 The Employer and the Union endorse the principle of voluntary reduced workload as being mutually beneficial to the Members and the institution. Any full-time Member of the Bargaining Unit who currently occupies a regular full-time position and who has a minimum of two (2) years of continuous full-time service at the University at their request may be granted up to fifty percent (50%) temporary reduction in workload with a proportionate reduction in salary, and annual vacation entitlement, provided that:

- (a) The temporary reduction is effective for a twelve (12) month period.
- (b) The request is normally made to the Department/School and the Dean/University Librarian three (3) months in advance.
- (c) The Dean/University Librarian approves the request, such approval not to be unreasonably withheld.

7.35.2 Notwithstanding Article 7.35.1 (a) above, the University may, upon request, grant voluntary reduced workloads for periods longer than twelve (12) months and/or renewals of twelve (12) month reduction periods, subject to the Dean's/University Librarian's approval as in Article 7.35.1 (c) above.

7.35.3 Faculty Members on Voluntary Reduced Workload have the right to benefits and to contribute to the benefits plan of the University in accordance with the provisions of the Collective Agreement for sharing contributions.

- (a) **Sick leave.** Members will be covered for periods of sick leave to the extent of the actual salary paid during that period as per Article 7.55 – Physical and Mental Illness.
- (b) **Long-Term Disability.** Members who are planning to take a voluntary reduced workload must be provided with specific information concerning coverage for Long-Term Disability during and after the period of voluntary

ARTICLE 7.35 – RÉDUCTION VOLONTAIRE DE LA CHARGE DE TRAVAIL

7.35.1 L'Employeur et le Syndicat souscrivent au principe de la réduction volontaire de la charge de travail et la considèrent profitable tant pour le Membre que pour l'Université. Tout Membre à temps plein de l'unité de négociation, occupant à un moment donné un poste ordinaire à temps plein, et ayant à son compte un minimum de deux (2) ans consécutifs de service à temps plein à l'Université, peut, sur sa demande, bénéficier d'une réduction temporaire allant jusqu'à cinquante pour cent (50 %) de sa charge de travail accompagnée d'une réduction proportionnelle du traitement et des vacances annuelles, à condition que :

- (a) La réduction soit pour une période de douze (12) mois;
- (b) La demande soit normalement soumise au Département/à l'École et au Doyen/Directeur de bibliothèque trois (3) mois à l'avance;
- (c) Le Doyen/Directeur de bibliothèque approuve la demande, cette approbation ne pouvant pas être refusée sans raison valable.

7.35.2 Nonobstant l'Article 7.35.1 (a) ci-dessus, l'Université peut, sur demande, autoriser des réductions volontaires de la charge de travail pour des périodes de plus de douze (12) mois, ainsi que le renouvellement d'une période de douze (12) mois, sous réserve de l'approbation du Doyen/Bibliothécaire en chef, selon l'Article 7.35.1 (c) ci-dessus.

7.35.3 Les Membres du corps professoral avec réduction volontaire de la charge de travail ont droit aux avantages sociaux, et ont le droit de cotiser au régime d'avantages sociaux de l'Université avec partage des cotisations selon les dispositions de la Convention collective.

- (a) **Congé de maladie.** En application de l'Article 7.55 – Maladie physique et mentale, les Membres bénéficient du congé de maladie selon la rémunération reçue pendant la période de réduction volontaire de la charge de travail.
- (b) **Invalidité de longue durée.** Les Membres qui ont l'intention de demander une réduction volontaire de la charge de travail doivent recevoir des renseignements précis sur la protection en cas d'invalidité de longue

	<p>reduced workload. Members should not accept voluntary reduced workload without a full and complete written statement concerning Long-Term Disability coverage.</p>		<p>durée pendant et après la période de réduction volontaire de la charge de travail. Les Membres ne devraient pas accepter de réduction volontaire de la charge de travail sans avoir par écrit un document complet se rapportant à la protection d'invalidité à long terme.</p>
(c)	<p>Pension Plan. Members on voluntary reduced workload may contribute to the pension plan on the basis of their normal full salary with appropriate contributions from the Employee and Employer as outlined in the Collective Agreement to the extent possible under Revenue Canada regulations. It is understood that contributions based on normal salary rather than reduced salary may not be possible under Revenue Canada regulations for a cumulative total of more than five (5) years.</p>	(c)	<p>Régime de retraite. Les Membres avec réduction volontaire de la charge de travail peuvent continuer de contribuer au régime de retraite sur la base du total de leur rémunération normale, les cotisations étant versées par l'Employé et l'Employeur de la façon indiquée dans la Convention collective, et dans les limites des règlements de Revenu Canada. Il est entendu que pour Revenu Canada, les cotisations basées sur la rémunération normale au lieu de la rémunération réduite, ne peuvent être perçues pendant plus de cinq (5) ans (total cumulatif).</p>
(d)	<p>Life Insurance. Life insurance may be carried based on the Member's normal salary and normal maximum.</p>	(d)	<p>Assurance-vie. L'assurance-vie peut se faire sur la base de la rémunération normale et avec les maxima normaux.</p>
(e)	<p>Sabbatical Leave. Sabbatical leave entitlements for Members on voluntary reduced workload will be pro-rated in accordance with the reduced workload.</p>	(e)	<p>Congé sabbatique. Les droits des professeurs avec réduction volontaire de la charge de travail sont proportionnels à la réduction de la charge de travail.</p>
7.35.4	<p>Members who use this option shall remain Members of the Bargaining Unit, notwithstanding the definition of membership as defined in Article 2.15 – Recognition of the Bargaining Unit.</p>	7.35.4	<p>Les Membres bénéficiant des dispositions du présent Article continuent d'être Membres de l'unité de négociation, nonobstant la définition de la qualité de Membre donnée à l'Article 2.15 – Reconnaissance de l'unité de négociation.</p>
7.35.5	<p>For the application of tenure and promotion policies, periods of reduced workload shall be pro-rated in accordance with the reduction in workload. Full-time research and teaching activities at another institution while a Member is on voluntary reduced workload at Laurentian will be counted for purposes of the minimum time requirement for promotion.</p>	7.35.5	<p>En matière des règlements gouvernant la permanence et les promotions, les périodes avec réduction volontaire de la charge de travail comptent dans la même proportion que la réduction de la charge de travail. La recherche et l'enseignement à temps plein dans un autre établissement pendant que le Membre a une réduction volontaire de la charge de travail à l'Université Laurentienne comptent aux fins des exigences minimales de temps concernant les promotions.</p>
7.35.6	<p>Members on voluntary reduced workload retain both the right and the obligation to contribute to the administrative work of the University. Evaluations of such activity by the Dean/University Librarian would be expected to recognise the reduced workload of the Member. As full-time Members of the Bargaining Unit, Members on voluntary</p>	7.35.6	<p>Les Membres avec réduction volontaire de la charge de travail retiennent le droit et l'obligation de prendre part aux tâches administratives de l'Université. Dans son évaluation de ces tâches, le Doyen/Directeur de bibliothèque tient compte de la réduction de la charge de travail du Membre. En tant que Membres à temps plein de l'unité de</p>

Collective Agreement 2014-17

reduced workload retain the right to participate in academic councils as full voting Members and to receive minutes and other Departmental/School and University documents and communications if the Member can be present on campus. If Members are absent from campus, the University is not required to undertake extraordinary steps to assure the ability of the Member to fully participate.

- 7.35.7 During the period of voluntary reduced workload, Members are expected to submit annual reports as per Article 5.45 – Annual Report for Members in order to qualify for Progress-Through-The-Ranks increments (Article 8.15 – Progress-Through-The-Ranks Increments and Article 8.20 – Procedures for the Award/Denial of a Progress-Through-The-Ranks Increment). The evaluation will take into account the reduced workload. If awarded, the Progress-Through-The-Ranks increment will be added to the base salary of the Member. The new base salary will be used to determine the actual salary of the Member in conformity with the percent reduction in workload.

ARTICLE 7.40 – LEAVES OF ABSENCE WITHOUT PAY

- 7.40.1 A Member may be granted a leave of absence without pay under terms approved by the University. All such terms including arrangements for benefits shall be set out in written form prior to the leave. All terms shall be communicated in written form to the Union for information prior to the leave. Permission for such leave shall not be unreasonably denied by the Employer.
- 7.40.2 An application for such leave shall normally be submitted in writing to the Dean/University Librarian at least six (6) months in advance stating the purpose of the leave. An application for an extension should be made in writing to the Dean/University Librarian at least four (4) months in advance. These time requirements may be waived in special circumstances.
- 7.40.3 Applications for such leaves shall be recommended by the Dean/University Librarian after consultation with the Department/School. Final approval rests with the Vice-President, Academic and Provost.

Convention collective 2014-17

négociation, les Membres avec réduction volontaire de la charge de travail conservent le droit d'appartenir aux conseils universitaires en tant que Membres à part entière avec droit de vote, et de recevoir les procès verbaux, autres documents et communications de leur Département/École et de l'Université s'ils sont présents sur le campus. En cas d'absence du campus, l'Université n'est pas tenue de prendre des mesures extraordinaires en vue de permettre au Membre de participer pleinement.

- 7.35.7 Pendant la période de réduction volontaire de la charge de travail, les Membres soumettent un rapport annuel en application de l'Article 5.45 – Compte rendu annuel des Membres, en vue d'être admissibles aux augmentations progressives au même rang (Article 8.15 – Augmentations progressives au même rang et Article 8.20 – Mécanisme d'obtention ou de refus de l'augmentation progressive au même rang.) L'augmentation progressive au même rang, si elle est accordée, s'ajoute à la rémunération de base du Membre. Cette nouvelle rémunération de base, combinée au pourcentage de réduction de la charge de travail, est utilisée pour calculer la rémunération réelle du Membre.

ARTICLE 7.40 – CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ

- 7.40.1 Un congé sans rémunération peut être accordé à un Membre, selon des conditions acceptables pour l'Université et qui sont spécifiées, au préalable, dans un document écrit envoyé au Syndicat avant la date du congé, et indiquant les arrangements au sujet des avantages sociaux. L'Employeur ne peut pas refuser son autorisation sans raison valable.

- 7.40.2 Habituellement, la demande d'un congé non rémunéré, contenant un exposé de l'objet, est soumise par écrit au Doyen/Directeur de bibliothèque au moins six (6) mois à l'avance et une demande de prolongation au moins quatre (4) mois à l'avance. On peut surseoir à ces délais dans des situations particulières.

- 7.40.3 La recommandation touchant la demande de congé non rémunéré est du ressort du Doyen/Directeur de bibliothèque après consultation du Département/de l'École. La décision finale appartient au Vice-recteur aux études et Provost.

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17**

- | | | | |
|--------|--|--------|---|
| 7.40.4 | Leave of absence without pay under this Article shall normally not exceed two (2) years. | 7.40.4 | Normalement, le congé non payé dont il est question au présent Article ne peut pas durer plus de deux (2) ans. |
| 7.40.5 | The Members may elect to discontinue the benefits during the leave of absence subject to existing policies and regulations. If they elect to continue those benefits available to the Members, they shall make suitable arrangements as defined in Article 7.40.1 above. | 7.40.5 | Le Membre peut opter pour la cessation, pendant le congé, des avantages sociaux conformément aux règles et règlements actuels. S'il opte pour la continuation des avantages sociaux auxquels il a droit, il prend les mesures qui s'imposent d'après la Article 7.40.1 ci-dessus. |
| 7.40.6 | Court and Political leaves shall be governed by Article 7.45 – Court Leaves and Article 7.50 – Political Leaves. | 7.40.6 | Les congés pour comparution et les congés politiques font l'objet de l'Article 7.45 – Congé pour comparution et l'Article 7.50 – Congé politique. |

ARTICLE 7.45 – COURT LEAVES

7.45.1 Leave of absence with pay shall normally be granted to any Member, other than a Member on leave of absence without pay, who is required to serve on a jury or to attend as a witness or an expert in a court of justice or before any legal or statutory body in Canada with power to compel the attendance of witnesses before it.

7.45.2 The Members shall notify their Dean/University Librarian in advance, in writing, and shall provide proof of their attendance, if so requested.

Members shall attempt to make arrangements to ensure that their duties are properly carried out during the period of their absence.

7.45.3 Leave with pay does not apply to Members serving a sentence or appearing as a witness on their own behalf.

7.45.4 When Members wish time off in order to pursue a civil action in court, the Members shall apply to the Dean/University Librarian for leave of absence without pay. (See Article 7.40 – Leaves of Absences Without Pay.)

7.45.5 If Members are required to absent themselves from their duties to appear in court as a result of legal action taken against them in regard to matters arising out of the performance of their duties to the University, they shall not be penalised for such absence. Such an absence shall be governed by Article 7.45.2 above.

ARTICLE 7.50 – POLITICAL LEAVES

7.50.1 The Employer recognises that all Members of the Bargaining Unit are free to enter public life and to seek any political office, as a Member

ARTICLE 7.45 – CONGÉ POUR COMPARUTION

7.45.1 Un congé payé est normalement accordé aux Membres, sauf s'ils sont bénéficiaires d'un congé non rémunéré, s'ils sont cités en justice en tant que juré, témoin ou expert-conseil, ou cités à comparaître devant un tribunal ou tout organe judiciaire ou statutaire du Canada habilité à contraindre les témoins à comparaître devant lui.

7.45.2 Le Membre est tenu de signaler par écrit au Doyen/Bibliothécaire en chef son absence imminente, et d'apporter une preuve de sa comparution effective si on la lui demande.

Le Membre doit essayer de prendre les mesures nécessaires pour assurer l'exécution de ses fonctions en son absence.

7.45.3 Les dispositions régissant les congés payés ne s'appliquent pas aux Membres qui purgent une peine ou qui comparaissent comme témoin pour leur propre compte.

7.45.4 Si un Membre désire s'absenter afin d'intenter une action civile, il s'adresse au Doyen/Bibliothécaire en chef pour demander un congé non rémunéré (voir l'Article 7.40 – Congé non rémunéré).

7.45.5 Aucune sanction n'est imposable aux Membres qui ne peuvent remplir leurs fonctions à cause d'une action intentée contre eux par suite de l'exécution de leurs fonctions universitaires. Les absences de ce genre sont régies par les dispositions de la Article 7.45.2 ci-dessus.

ARTICLE 7.50 – CONGÉ POLITIQUE

7.50.1 L'Employeur reconnaît le droit à tous les Membres de l'unité de négociation de prendre part à la vie publique ou d'accepter toute

Collective Agreement 2014-17

of the provincial or federal government, or any full-time political office.

7.50.2 If Members of the Bargaining Unit wish to allow their names to stand either before a party convention or for actual nomination for an election, the Members shall notify the Dean/University Librarian concerned within a reasonable time so that the Dean/University Librarian may make whatever arrangements may be deemed necessary in order to ensure that the resulting added workload can be properly performed by others from the date of the issuance of the writ up to and including the date of the election.

7.50.3 The Employer may grant such a Member leave without pay for a period from the issuance of the writ up to and including election day. Such leave shall not be unreasonably withheld.

7.50.4 Should the Members not be elected, they shall come back to work immediately to assume their normal duties.

7.50.5 If the Members are elected and:

(a) If they are Members with tenure and return immediately upon ceasing to hold office within six (6) years of their election, all rights, privileges and rank shall be restored to them upon return and the Members shall be entitled to a rate of pay including all statutory increases which were granted to Members of the teaching staff of equal rank that the Members occupied at the time the leave was granted. Extensions of the six (6) year time limit may be made by agreement of the Parties. During the term of any such leave, the Members shall be entitled to leave without remuneration. Such Members shall not be entitled to any rights or privileges under this Collective Agreement except in regards to benefits as governed by Article 7.40 – Leaves of Absence Without Pay.

Nothing in this Article shall be construed as preventing such Members from being employed on a part-time basis by the University for lecturing/professional library service or for any task, in which case the Members shall be remunerated therefore at the normal scale for part-time Members of the teaching/professional library staff.

Convention collective 2014-17

charge officielle, en qualité de Membre du gouvernement provincial ou fédéral, ou tout autre poste politique à temps plein.

Si un Membre est nommé par un parti politique, soit pour occuper un poste dans le parti, soit pour se présenter aux élections gouvernementales, et qu'il a accepté la nomination, il en avise dans un délai raisonnable le Doyen/Bibliothécaire en chef afin que ce dernier fasse le nécessaire pour que la charge supplémentaire de travail qui en résulte entre la date d'émission des brefs et la date des élections puisse être exécutée de façon convenable par d'autres.

L'Employeur peut accorder au Membre un congé non payé pour la période comprise entre la date de l'émission des brefs et la date des élections. Ce congé ne doit pas être refusé sans raison valable.

Si le Membre n'est pas élu, il est tenu de reprendre ses fonctions immédiatement.

Si le Membre est élu, et :

(a) S'il s'agit d'un Membre ayant la permanence et qu'il réintègre son poste immédiatement après avoir cessé d'exercer ses fonctions publiques dans les six (6) ans qui suivent la date de son élection, tous ses droits, priviléges et rang lui sont restitués dès sa reprise de fonction, et le montant de son traitement comprendra toutes les augmentations attribuées aux collègues du même rang. Une prolongation de la limite de six (6) ans peut être convenue par les Parties. Dans ces conditions, et tant que dure son absence, le Membre a droit au congé non payé; il ne bénéficie pas des droits ni des priviléges de la présente Convention collective, excepté dans la mesure des dispositions de l'Article 7.40 – Congé non rémunéré.

Aucune des dispositions du présent Article ne doit être interprétée comme excluant la possibilité de l'emploi à temps partiel du Membre par l'Université comme enseignant, bibliothécaire professionnel, ou à tout autre titre; dans ce cas, le Membre est payé selon la même échelle que les enseignants et bibliothécaires professionnels employés à temps

		partiel.
	(b) If they are a Member without tenure, they shall be deemed to have resigned their position with the University as of the day following their election.	(b) S'il s'agit d'un Membre n'ayant pas la permanence, il est considéré comme ayant démissionné de l'Université dès le jour suivant son élection.
7.50.6	Any Members of the Bargaining Unit who wish to run for a political office other than a full-time one are free to do so subject to Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics. Any such Members of the Bargaining Unit shall be required to perform all normal duties as set out in this Collective Agreement.	7.50.6 Les Membres de l'unité de négociation qui se présentent pour une charge publique à temps partiel sont libres de se présenter comme candidats aux élections sous réserve des dispositions de l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels. Dans ces conditions, les Membres sont tenus de s'acquitter des responsabilités dont ils sont chargés, et qui sont définies dans la présente Convention collective.
ARTICLE 7.55 – PHYSICAL AND MENTAL ILLNESS		
7.55.1	The Members of the Bargaining Unit are eligible for sick leave up to a maximum of six (6) months at salary otherwise receivable from the date of disability due to accident or illness, for each separate disability cause, excluding pregnancy which shall be covered by the provisions of Article 7.60 – Pregnancy, Parental and Adoption Leaves. Illness of a duration of more than six (6) months will be dealt with according to the provisions of the University's Long-Term Disability Plan, and the Employer agrees that there shall be no amendments to that plan during the life of the Collective Agreement which shall materially affect the nature or level of the benefits to which a Member is entitled. As soon as practicable after the start of each disability period, the Dean/University Librarian must be informed by or on behalf of the disabled about the absence and about its expected duration.	7.55.1 Les Membres de l'unité de négociation ont droit à un congé de maladie d'une durée maximale de six (6) mois, avec le traitement qu'ils percevraient dans des conditions normales, à compter du premier jour de l'incapacité attribuable à un accident ou à une maladie, dans le cas de chaque incapacité, la maternité exclue, laquelle est régie par les dispositions de l'Article 7.60 – Congés de maternité, congés parentaux et congés d'adoption. Les maladies qui durent plus de six (6) mois entrent dans le cadre du régime d'indemnité pour invalidité à long terme et l'Employeur convient que pendant la durée de la présente convention collective, il n'y aura aucun amendement au régime qui affecterait la nature et le niveau des avantages sociaux auxquels un Membre a droit. Dès que possible après le commencement de la période d'incapacité, l'absence et sa durée prévue doivent être signalées au Doyen/Directeur de la bibliothèque par l'intéressé ou par un intermédiaire.
	Where the Employer makes payment to the Member according to the above mentioned terms or assumes liability therefore, the Employer is subrogated to all rights of recovery of the Member to the extent that the Employer has made payment to, or on behalf of, or for the benefit of the Member. The Employer may bring an action in the name of the Member to enforce these rights.	Lorsque l'Employeur paye le Membre conformément aux conditions indiquées ci-dessus ou assume les obligations qui en découlent, l'Employeur est en droit d'obtenir un remboursement dans la mesure où l'Employeur a payé le Membre ou effectué des paiements en son nom ou pour son bénéfice. L'Employeur peut agir au nom du Membre pour faire appliquer ces droits.
7.55.2	(a) A Member shall, when requested by the Dean/University Librarian, submit the certificate of a legally qualified medical practitioner certifying that the Member is unable to attend to the duties of her/his position;	7.55.2 (a) Sur demande du Doyen/Bibliothécaire en chef, un Membre soumet une attestation par un praticien de la médecine habilité légalement, qui certifie que le Membre est incapable de remplir les fonctions de son poste;

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> (i) For any sick leave in excess of five (5) consecutive working days. (ii) In the event a Member's sick leave pattern raises substantial doubt of the claim, even if the individual's sick leave periods are short enough not to require medical certificates otherwise. | <ul style="list-style-type: none"> (i) dans le cas d'un congé de maladie se prolongeant au-delà de cinq (5) jours ouvrables consécutifs; (ii) dans le cas où le dossier des congés de maladie du Membre soulève des doutes sur la validité de sa demande, même si chacune des périodes d'invalidité est d'assez courte durée pour qu'un certificat médical ne soit pas exigé. |
| <p>(b) In this Article, a "legally qualified medical practitioner" shall be limited to licensed physicians, licensed midwives, registered nurse practitioners, licensed dentists and registered psychologists.</p> <p>Please note that being under the care and treatment of a person other than a licensed physician, a Member may jeopardize qualifying for Long-Term Disability. A physician is a person who is duly licensed to practice medicine and is recognized by the College of Physicians and Surgeons.</p> | <p>(b) Dans le présent Article, « praticien habilité légalement » se limite aux médecins autorisés, sages-femmes autorisées, personnel infirmier praticien autorisé, dentistes autorisés et psychologues agréés.</p> <p>Un Membre qui s'en remet aux soins ou aux traitements d'une personne qui n'est pas un médecin habilité court le risque d'être jugé inadmissible au régime d'indemnité pour invalidité à long terme. Un médecin est une personne dûment habilitée à pratiquer la médecine et reconnue par l'Ordre des médecins et des chirurgiens.</p> |
| <p>(c) The Member shall only be required to submit one medical certificate of disability or illness per absence, unless the expected duration of the absence is extended beyond the prognosis provided in the original certificate. In such circumstances the Member shall submit additional certificates of disability or illness for each extension.</p> | <p>(c) Le Membre ne soumet qu'une seule attestation par absence due à la maladie ou l'invalidité, à moins que la durée présumée de l'absence se prolonge au-delà du diagnostic indiqué dans la première attestation. Dans ce cas, le Membre soumet une autre attestation d'invalidité ou de maladie pour chaque prolongation.</p> |
| <p>(d) Any certificate of disability or illness submitted, in addition to certifying that the Member is unable to attend to the duties of her/his position, shall indicate the probable duration of the Member's absence but the legally qualified medical practitioner shall not disclose any information respecting the diagnosis of the condition giving rise to the Member's absence, without the Member's written and informed consent.</p> | <p>(d) Outre l'indication que le Membre est incapable de remplir les fonctions de son poste, toute attestation d'invalidité ou de maladie comporte la durée probable de l'absence du Membre, mais le praticien habilité ne révèle aucun détail sur le diagnostic des troubles médicaux qui sont la cause de l'absence du Membre, sauf avec le consentement éclairé et par écrit du Membre.</p> |
| <p>(e) Where the certificate is submitted by a Member or on behalf of a Member, a copy of the certificate of disability produced shall be provided to the Union by the Dean/University Librarian.</p> | <p>(e) Si l'attestation est soumise par un Membre ou au nom de celui-ci, le doyen/bibliothécaire en chef présente un exemplaire de la demande et de l'attestation d'invalidité concernée au Syndicat.</p> |

Collective Agreement 2014-17

	Where the certificate is requested under Article 7.55.2 (a) (ii) above, a copy of the request for the certificate and a copy of the certificate of disability produced shall be provided to the Union by the Dean/University Librarian.	Au cas où l'attestation est exigée en vertu de l'Article 7.55.2 (a) (ii) ci-dessus, le doyen/bibliothécaire en chef soumet un exemplaire de la demande et de l'attestation d'invalidité au Syndicat.
(f)	Upon receipt of any certificate of disability, the Dean/University Librarian shall advise the Member of the Member's right to accommodation if such accommodation will assist the Member to return to work to full or partial duties, or will assist the Member to return to work at an earlier date than would otherwise be the case.	(f) Dès la réception de l'attestation d'invalidité, le Doyen/Bibliothécaire en chef informe le Membre sur ses droits en matière d'aménagement au cas où celles-ci lui permettraient de reprendre le travail à temps plein ou partiellement avant la date prévue.
(g)	If the Member requires or wishes accommodation, the Member shall submit to the Dean/University Librarian the certificate of a legally qualified medical practitioner certifying the details of the accommodation that the Member requires and the expected duration of the accommodation.	(g) Si le Membre le demande ou désire bénéficier de dispositions spéciales, le Membre soumet au Doyen/Bibliothécaire en chef l'attestation par un praticien habilité, précisant les dispositions spéciales dont le Membre a besoin, ainsi que leur durée présumée.
(h)	A copy of the certificate provided pursuant to Article 7.55.2 (g) above shall be provided to the Union by the Dean/University Librarian.	(h) Un exemplaire de l'attestation fournie en vertu de l'Article 7.55.2 (g) ci-dessus est transmis au Syndicat par le Doyen/Bibliothécaire en chef.
(i)	The Employer, the Union and the Member will cooperate fully to achieve the accommodation required by the Member, and to ensure, where possible, that any changes to the Member's workplace required by the accommodation are in place for the Member's return.	(i) L'Employeur, le Syndicat et le Membre coopèrent entièrement pour effectuer les dispositions spéciales nécessaires demandées par le Membre, et autant que possible, assurer que les modifications nécessaires au lieu de travail du Membre sont en place au moment de la reprise du travail par le Membre.
(j)	The reasonable costs of any certificates required under this Article shall be paid by the Member and reimbursed by the Employer to the Member.	(j) Les dépenses raisonnables encourues pour toute attestation demandée en vertu du présent Article sont payées par le Membre et remboursées au Membre par l'Employeur.
7.55.3	In order to have a sick leave benefits period reinstated up to the maximum, Members of the Bargaining Unit who have been absent and in receipt of sick leave benefits must return to work for at least one (1) full working day in the case of a completely unrelated and different disability cause, and for thirty (30) calendar days in the case of the same disability cause.	7.55.3 Pour que soit renouvelée sans perte une période d'indemnité de congé de maladie, le Membre en congé de maladie et recevant une indemnité de congé de maladie doit, s'il s'agit d'une incapacité attribuable à une cause complètement différente et n'ayant aucun rapport avec la première cause, intégrer ses fonctions pendant un (1) jour ouvrable complet ou, s'il s'agit d'une incapacité attribuable à la même cause, reprendre son poste pendant une période de trente (30) jours.
7.55.4	Sick leave benefits for any period of absence following notice of termination of employment	7.55.4 Pendant une période d'absence survenant à la suite d'un avis de renvoi, aucune indemnité de

Convention collective 2014-17

Collective Agreement 2014-17

	will not be payable without substantiating medical evidence.		maladie n'est accordée à moins d'une attestation médicale.
7.55.5	Sick leave benefits are not cumulative and are not cashable upon termination of employment or at any other time.	7.55.5	Les congés de maladie ne sont pas cumulatifs. En outre, ils ne sont pas remboursables, ni à la cessation d'emploi ni à aucun autre moment.
7.55.6	Sick leave benefits will be reduced by the amount of any Worker's Compensation benefits or similar disability income benefits which the Member of the Bargaining Unit is eligible to receive by reason of accident or sickness, from a government plan, except Unemployment Insurance.	7.55.6	Le montant des prestations versées par le régime de protection contre les accidents du travail, ou des prestations analogues que le Membre est admissible à recevoir à la suite d'une maladie ou d'un accident en vertu d'un régime gouvernemental, sauf l'assurance-chômage, est défafqué de l'indemnité de congé de maladie.
(a)	A Member may be required by the Vice-President, Academic and Provost to undergo a medical examination by a legally qualified medical practitioner appointed by the University in the following circumstances:	(a)	Le Vice-recteur aux études et Provost peut demander à un Membre de se prêter à un examen médical par un praticien habilité légalement, nommé par l'Université, dans les conditions suivantes :
(i)	If the Member submits a request for accommodation pursuant to Article 7.55.2 (g) above;	(i)	au cas où le Membre soumet une demande d'accommodement en vertu de l'Article 7.55.2 (g) ci-dessus;
(ii)	At the time the Member indicates her/his readiness to return to work, if the absence has been for a period of a month or more;	(ii)	au moment où le Membre indique qu'il est prêt à reprendre le travail si l'absence a duré un mois ou davantage;
(iii)	At one other time during the sick leave; and	(iii)	à tout autre moment pendant un congé de maladie; et
(b)	The Employer shall pay all costs of the medical practitioner and shall pay all reasonable expenses incurred by the Member with respect to such medical examination.	(b)	L'Employeur paie tous les frais du praticien habilité, ainsi que toutes les dépenses raisonnablement encourues par le Membre en vue de cet examen médical.
(c)	Where the Employer requires the Member to undergo a medical examination pursuant to Article 7.55.6 (a) above it shall notify the Member with a copy to the Union and it shall provide the Member with the names of three (3) duly qualified medical practitioners and the Member shall select one of those practitioners to conduct the examination.	(c)	Au cas où l'Employeur demande au Membre de se prêter à un examen médical en vertu de l'Article 7.55.6 (a) ci-dessus, l'Employeur en informe le Membre, avec copie au Syndicat, et l'Employeur communique au Membre le nom de trois (3) praticiens de la médecine dûment qualifiés; le Membre en choisit un pour effectuer l'examen médical.
(d)	The medical practitioner who conducts the examination shall provide a report to the Member, which report shall certify whether or not the Member is medically able to perform the duties of her/his position, or whether the Member could perform such duties with	(d)	Le praticien habilité qui effectue l'examen médical fournit un rapport au Membre, en indiquant (i) si l'état de santé du Membre lui permet de remplir les fonctions de son poste, ou si le Membre est capable de remplir ces fonctions grâce à des dispositions

Convention collective 2014-17

	<p>accommodation; a prognosis for the Member's return to work; and, where applicable, whether or not accommodation requested by the Member is appropriate. The report shall not contain any diagnosis of the Member's condition, unless the Member, in consultation with the Union, requests that the diagnosis be included.</p> <p>(e) Within five (5) working days of the receipt of the report, the Member shall provide the report to the Dean/University Librarian who shall in turn provide a copy to the Union within five (5) working days.</p>		<p>spéciales; (ii) un pronostic sur la date de reprise du travail par le Membre et (iii) le cas échéant, si les dispositions spéciales demandées par le Membre sont convenables. Le rapport ne comporte aucun diagnostic de l'état de santé du Membre, à moins que ce dernier, en consultation avec le Syndicat, demande que le diagnostic soit inclus.</p> <p>(e) Dans les cinq (5) jours suivant la réception du rapport, le Membre soumet le rapport au Doyen/Directeur de bibliothèque, qui à son tour en fournit un exemplaire au Syndicat dans les cinq (5) jours.</p>
7.55.7	When invalidity is due to drug addiction or alcoholism, benefits provided by this Article will be granted only for leaves of absence necessary for proper treatment under a physician's care or that of specialized personnel.	7.55.7	Dans le cas où l'incapacité est attribuable à la toxicomanie ou à l'alcoolisme, les prestations prévues au présent Article ne sont accordées que pour permettre au Membre de recevoir les soins réguliers d'un médecin ou de personnel spécialisé.
7.55.8	When the Member's behaviour raises reasonable and substantial doubt as to the state of her/his physical or mental health, which affects in a material way the Member's ability to perform her/his duties, or which raises real concern for the safety of the Member or other Members of the University community, the Vice-President, Academic and Provost may require the Member to undergo a medical examination in accordance with Article 7.55.6 above. The Union shall be notified when such action is taken. Where the report is requested as a result of a real concern for the safety of the Member or other Members of the University community, the report produced, in addition to the information provided pursuant to Article 7.55.6 (d) above, shall certify whether or not the Member's behaviour raises any real concern for the safety of the Member or other Members of the University community.	7.55.8	Lorsque le comportement d'un Membre suscite des questions substantielles et raisonnables sur son état de santé physique ou mentale, affectant matériellement la capacité du Membre à remplir ses fonctions, ou causant des préoccupations en matière de sécurité du Membre et des autres Membres de la communauté universitaire, le Vice-recteur aux études et Provost peut demander au Membre de se prêter à un examen médical en vertu de la Article 7.55.6 ci-dessus. Le Syndicat est informé d'une telle mesure. Lorsque le rapport est demandé à la suite d'une préoccupation réelle pour la sécurité du Membre ou des autres Membres de la communauté universitaire, le rapport en question, outre l'information en vertu de l'Article 7.55.6 (d) ci-dessus atteste si oui ou non le comportement du Membre est un danger pour la sécurité du Membre ou des autres Membres de la communauté universitaire.
7.55.9	Sick leave benefits defined in this Article may not be granted under the following circumstances:	7.55.9	Les indemnités d'invalidité prévues dans le présent Article ne sont pas accordées dans les conditions suivantes :
	<p>(a) Intentionally self-inflicted injuries or diseases.</p> <p>(b) Pregnancy (however, complications due to pregnancy are covered by sick leave provisions, upon submission of a medical certificate).</p>		<p>(a) Maladies ou blessures causées volontairement par l'Employé.</p> <p>(b) Grossesse (toutefois, les complications de grossesse rentrent dans le cadre des dispositions touchant les congés de maladie sur présentation d'un certificat médical).</p>

Collective Agreement 2014-17

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">(c) While vacation pay is also being received.(d) Wilful participation in riots, wars or violent or uncontrolled demonstrations or protests.(e) Injuries or diseases sustained while committing a criminal act for which the Member has been found to be guilty by a duly constituted court or while serving a prison sentence. | <ul style="list-style-type: none">(c) Si l'Employé bénéficie en même temps d'un congé payé.(d) Participation volontaire à des émeutes, des guerres, des manifestations tumultueuses.(e) La maladie ou une blessure est survenue alors que l'employé commettait un acte criminel dont un tribunal dûment constitué l'a reconnu coupable, ou alors qu'il purgeait une peine. |
| <p>7.55.10 If Members are on sickness or disability leave and consider that they have recovered and are capable of undertaking normal academic activities, they shall present medical evidence from a medical practitioner to their Dean/University Librarian. If the Dean/University Librarian agrees, the Members shall be reinstated with full rights and benefits forthwith. If the Dean/University Librarian disagrees, the Dean/University Librarian shall require the opinion of two (2) additional medical practitioners named by agreement with the Member or, if there is no agreement, by the Ontario Medical Association. The majority opinion of the three (3) medical practitioners shall prevail. The Employer shall pay the cost of such additional medical examinations required by it.</p> | <p>7.55.10 Si un Membre, en congé de maladie ou d'incapacité, considère qu'il est rétabli et capable de reprendre ses activités universitaires, il est tenu de présenter un certificat médical justificatif au Doyen/Bibliothécaire en chef. Dès lors, ayant obtenu l'accord de ce dernier, le Membre peut réintégrer ses fonctions avec tous ses droits et avantages. Le Doyen/Bibliothécaire en chef, s'il s'y oppose, doit demander l'avis de deux (2) autres médecins, nommés en accord avec le Membre, ou, dans le cas contraire, nommés par l'Association des médecins de l'Ontario (O.M.A.). La décision majoritaire des trois (3) médecins prévaut. L'Employeur paie les dépenses occasionnées par les examens médicaux supplémentaires.</p> |

ARTICLE 7.60 – PREGNANCY, PARENTAL AND ADOPTION LEAVES**7.60.1 *Pregnancy Leave***

- (a) A pregnant full-time Member or pregnant Master Lecturer Member shall be entitled to seventeen (17) weeks pregnancy leave.
- (b) During the period of pregnancy leave as specified in Article 7.60.1 (a) above, a Member shall receive from the Employer:
 - (i) For the first two (2) weeks, one-hundred percent (100%) of her nominal salary;
 - (ii) For up to a maximum of fifteen (15) additional weeks, an amount equal to the difference between the Employment Insurance (EI) benefits received by the Member and one-hundred percent (100%) of the Member's nominal salary;

Convention collective 2014-17

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">(c) Si l'Employé bénéficie en même temps d'un congé payé.(d) Participation volontaire à des émeutes, des guerres, des manifestations tumultueuses.(e) La maladie ou une blessure est survenue alors que l'employé commettait un acte criminel dont un tribunal dûment constitué l'a reconnu coupable, ou alors qu'il purgeait une peine. | |
| <p>7.55.10 Si un Membre, en congé de maladie ou d'incapacité, considère qu'il est rétabli et capable de reprendre ses activités universitaires, il est tenu de présenter un certificat médical justificatif au Doyen/Bibliothécaire en chef. Dès lors, ayant obtenu l'accord de ce dernier, le Membre peut réintégrer ses fonctions avec tous ses droits et avantages. Le Doyen/Bibliothécaire en chef, s'il s'y oppose, doit demander l'avis de deux (2) autres médecins, nommés en accord avec le Membre, ou, dans le cas contraire, nommés par l'Association des médecins de l'Ontario (O.M.A.). La décision majoritaire des trois (3) médecins prévaut. L'Employeur paie les dépenses occasionnées par les examens médicaux supplémentaires.</p> | |

ARTICLE 7.60 – CONGÉS DE MATERNITÉ, CONGÉS PARENTAUX ET CONGÉS D'ADOPTION**7.60.1 *Congé de maternité***

- (a) Un Membre à temps plein ou un Maître de conférences qui est enceinte a droit à un congé de maternité de dix-sept (17) semaines.
- (b) Pendant la période de congé de maternité précisée à l'Article 7.60.1 (a) ci-dessus, le Membre reçoit de l'Employeur :
 - (i) pendant les deux (2) premières semaines, cent pour cent (100 %) de son traitement normal;
 - (ii) jusqu'à un maximum de quinze (15) semaines supplémentaires, un montant équivalant à la différence entre les prestations de l'Assurance Emploi (AE) reçues par le Membre et cent pour cent (100 %) de son traitement normal;

	<ul style="list-style-type: none"> (iii) Further, in the event of any reduction by the Government of Canada to the Member's EI benefit entitlement, an amount necessary to ensure that the Member receives the top-up described in Article 7.60.2 (b) (ii) above. 		<ul style="list-style-type: none"> (iii) en outre, au cas où il y aurait une réduction par le gouvernement du Canada du montant des prestations d'AE auxquelles le Membre a droit, le montant nécessaire pour garantir que le Membre reçoit le supplément décrit à l'Article 7.60.2 (b) (ii) ci-dessus.
	<ul style="list-style-type: none"> (c) If the Member is disentitled or disqualified from receiving EI benefits or should EI cease to provide coverage for pregnancy benefits or adjust the amount of benefits that were received, then the Employer shall maintain the Member at one-hundred percent (100%) of her nominal earnings for the period of her leave. 		<ul style="list-style-type: none"> (c) Si le Membre est inadmissible ou exclu des prestations de l'AE, ou si l'AE cessait de fournir les prestations de congé de maternité, ou ajustait le montant de la prestation, l'Employeur maintient le Membre à cent pour cent (100 %) de son traitement normal pendant la période de congé.
7.60.2	Notice Required for Pregnancy Leave	7.60.2	Préavis requis pour le congé de maternité
	<ul style="list-style-type: none"> (a) The Member shall give the Employer at least two (2) weeks written notice of the date the pregnancy leave is to begin. The notice period may be altered by mutual agreement. 		<ul style="list-style-type: none"> (a) Le Membre donne par écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines de préavis précisant la date de début du congé de maternité. Par consentement mutuel, cette période peut être modifiée.
	<ul style="list-style-type: none"> (b) The notice period in Article 7.60.2 (a) above shall not apply if the Member stops working because of complications caused by her pregnancy or because of a birth, still birth or miscarriage. 		<ul style="list-style-type: none"> (b) Le délai de préavis indiqué à l'Article 7.60.2 (a) ci-dessus ne s'applique pas si le Membre cesse de travailler à cause de complications de la grossesse, à la suite d'une naissance, de la naissance d'un enfant mort-né ou d'une fausse couche.
7.60.3	Duration of Pregnancy Leave	7.60.3	Durée du congé de maternité
	<ul style="list-style-type: none"> (a) The pregnancy leave of a Member who is entitled to take parental leave shall end seventeen (17) weeks after the pregnancy leave began. In the case where the newborn child is hospitalized, a Member may postpone or interrupt her pregnancy leave by the number of weeks the newborn child is hospitalized but it must be taken within the fifty-two (52) weeks from the date of the birth of the child. 		<ul style="list-style-type: none"> (a) Le congé de maternité du Membre qui a le droit de prendre un congé parental se termine dix-sept (17) semaines après le début du congé de maternité. Au cas où le nouveau-né est hospitalisé, le Membre peut repousser ou interrompre son congé de maternité par le même nombre de semaines pendant lesquelles le nouveau-né est hospitalisé, mais le congé se prend obligatoirement au cours des cinquante-deux (52) semaines à partir de la date de la naissance de l'enfant.
	<ul style="list-style-type: none"> (b) The pregnancy leave of a Member who is not entitled to take parental leave shall end on the later of either the day that is seventeen (17) weeks after the pregnancy leave began or the day that is six (6) weeks after the birth, still birth or miscarriage. 		<ul style="list-style-type: none"> (b) Le congé de maternité d'un Membre qui n'a pas droit à un congé parental se termine soit le dernier jour de la dix-septième (17) semaine à partir du commencement du congé de maternité, soit le dernier jour de la sixième (6) semaine après la naissance, la naissance d'un enfant

7.60.4	Leave for Parent Not Taking Pregnancy or Parental Leave	7.60.4	Congé pour le parent qui ne prend pas de congé de maternité ou de congé parental
	<p>On the occasion of the birth of a child or the adoption of a child coming into the care or custody of a parent for the first time, the child's parent who is not taking the pregnancy or the parental leave shall be entitled to a leave with full salary and benefits of up to five (5) working days, to be taken at the discretion of the Member within the fifty-two (52) weeks from the date of the birth of the child or the adoption of a child coming into the care or custody of a parent for the first time.</p>		<p>À l'occasion de la naissance d'un enfant, ou de l'adoption d'un enfant dont la garde est confiée au parent pour la première fois, le parent de l'enfant qui ne prend pas de congé de grossesse ou de congé parental a droit à un congé d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables comportant cent pour cent (100 %) de son traitement et avantages sociaux, congé qui se prend au gré du Membre au cours des cinquante-deux (52) semaines à partir de la date de naissance de l'enfant, ou de l'adoption d'un enfant dont la garde est confiée au parent pour la première fois.</p>
7.60.5	Parental Leave on the Occasion of the Birth of a Child	7.60.5	Congé parental à l'occasion de la naissance d'un enfant
	<p>(a) On the occasion of the birth of a child, a Member who is a parent and who has opted to take parental leave under the <i>Employment Insurance Act</i> and applicable legislation shall be entitled to a parental leave of up to thirty-five (35) weeks.</p> <p>(b) During the period of parental leave as specified in Article 7.60.5 (a) above, a Member shall receive from the Employer:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) For the first two (2) weeks, one-hundred percent (100%) of her/his nominal salary; (ii) For up to a maximum of seven (7) additional weeks, an amount equal to the difference between the EI benefits received by the Member and one-hundred percent (100%) of the Member's nominal salary; (iii) Further, in the event of any adjustment by the Government of Canada to the Member's EI benefit entitlement, the Employer shall pay to the Member the amount necessary to ensure that the Member receives the top-up described in Article 7.60.5 (b) (ii) above. <p>(c) If the Member is disentitled or disqualified from receiving EI benefits</p>		<p>(a) À l'occasion de la naissance d'un enfant, le Membre qui est le père ou la mère et qui a choisi de prendre un congé parental en vertu de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> et de la législation pertinente, a droit à un congé d'un maximum de trente-cinq (35) semaines.</p> <p>(b) Pendant la période de congé parental stipulé à l'Article 7.60.5 (a) ci-dessus, un Membre reçoit de l'Employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) pendant les deux (2) premières semaines, cent pour cent (100 %) de son traitement normal; (ii) jusqu'à un maximum de sept (7) semaines supplémentaires, un montant équivalant à la différence entre les prestations de l'assurance-emploi (AE) reçues par le Membre et cent pour cent (100 %) de son traitement normal; (iii) en outre, au cas où il y aurait une réduction par le gouvernement du Canada du montant des prestations d'AE auxquelles le Membre a droit, le montant nécessaire pour garantir que le Membre reçoit le supplément décrit à l'Article 7.60.5 (b) (ii) ci-dessus. <p>(c) Si le Membre est inadmissible ou exclu des prestations de l'AE, ou si l'AE</p>

	<p>or should EI cease to provide coverage for parental benefits or adjust the amount of benefits that were received, the Employer shall maintain the Member at one-hundred percent (100%) of her/his nominal earnings for the period of her/his leave.</p>	<p>cessait de fournir les prestations de congé de maternité, ou ajustait le montant de la prestation, l'Employeur maintient le Membre à cent pour cent (100 %) de son traitement normal pendant la période de congé.</p>
7.60.6	<i>Parental Leave on the Occasion of the Adoption of a Child</i>	7.60.6 <i>Congé parental à l'occasion de l'adoption d'un enfant</i>
(a)	<p>On the occasion of the adoption of a child coming into the care or custody of a parent for the first time, a Member who is a parent shall be entitled to a parental leave of up to thirty-seven (37) weeks. The parental leave must be commenced within the fifty-two (52) weeks from the date the child comes into care or custody of the parent for the first time.</p>	(a) À l'occasion de l'adoption d'un enfant dont la garde est confiée au parent pour la première fois, le Membre qui est le parent a droit à un congé parental d'un maximum de trente-sept (37) semaines. Le congé parental doit commencer au cours des cinquante-deux (52) semaines à partir de la date où l'enfant est confié pour la première fois à la garde du parent.
(b)	<p>During the period of parental leave as specified in Article 7.60.6 (a) above, a Member shall receive from the Employer:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) For the first two (2) weeks, one-hundred percent (100%) of her/his nominal salary; (ii) For up to a maximum of seven (7) additional weeks, an amount equal to the difference between the EI benefits received by the Member and one-hundred percent (100%) of the Member's nominal salary. (iii) Further, in the event of any adjustment by the Government of Canada to the Member's EI benefit entitlement, the Employer shall pay to the Member the amount necessary to ensure that the Member receives the top-up described in Article 7.60.6 (b) (ii) above. 	<p>(b) Pendant la période de congé parental stipulée à l'Article 7.60.6 (a) ci-dessus un Membre reçoit de l'Employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) pendant les deux (2) premières semaines, cent pour cent (100 %) de son traitement normal; (ii) jusqu'à un maximum de sept (7) semaines supplémentaires, un montant équivalant à la différence entre les prestations de l'Assurance Emploi (AE) reçues par le Membre et cent pour cent (100 %) de son traitement normal; (iii) en outre, au cas où il y aurait une réduction par le gouvernement du Canada du montant des prestations d'AE auxquelles le Membre a droit, le montant nécessaire pour garantir que le Membre reçoit le supplément décrit à l'Article 7.60.6 (b) (ii) ci-dessus.
(c)	<p>If the Member is disentitled or disqualified from receiving EI benefits or should EI cease to provide coverage for parental benefits or adjust the amount of benefits that were received, the Employer shall maintain the Member at one-hundred percent (100%) of her/his nominal earnings for the period of her leave.</p>	(c) Si le Membre est inadmissible, ou exclu des prestations de l'AE, ou si l'AE cessait de fournir les prestations de congé de maternité, ou ajustait le montant de la prestation, l'Employeur maintient le Membre à cent pour cent (100 %) de son traitement normal pendant la période de congé.

Collective Agreement 2014-17

7.60.7	Notice Required for Parental Leave	7.60.7	Préavis nécessaire pour le congé parental
	(a) A Member shall give written notice to the Employer of her/his intention to take a parental leave at least two (2) weeks prior to the commencement of such leave. The notice period may be altered by mutual agreement.		(a) Le Membre indique par écrit à l'Employeur son intention de prendre un congé parental au moins deux (2) semaines avant le commencement du congé. La période de préavis peut être modifiée sur consentement mutuel.
	(b) The notice period in Article 7.60.7 (a) above shall not apply if the Member stops working because the child comes into the custody, care and control of the parent sooner than expected.		(b) La période de préavis à l'Article 7.60.7 (a) ci-dessus ne s'applique pas si le Membre cesse de travailler parce que l'enfant est confié à sa garde plus tôt que prévu.
7.60.8	Extended Parental Leave	7.60.8	Prolongation du congé parental.
	An extended parental leave without pay, up to a maximum of one (1) year, shall be given to Members who request it.		La prolongation du congé parental sans rémunération jusqu'à un maximum d'un an (1) est accordée au Membre qui en fait la demande.
7.60.9	General Considerations	7.60.9	Considérations générales
	(a) During leaves under this Article, the Member shall continue to participate in the pension plan and the other benefit plans set out in this Collective Agreement. The Member and the Employer shall each continue to pay their applicable share of contributions and/or premiums, unless the Member elects not to do so in writing.		(a) Pendant les congés accordés en vertu du présent Article, le Membre continue de faire des versements au régime de pension et autres avantages sociaux établis par la présente Convention collective. Le Membre et l'Employeur continuent de payer leur part respective des cotisations et/ou primes, à moins que le Membre indique par écrit son intention de ne pas le faire.
	(b) Nothing in this Article shall prevent a Member from claiming sick leave for absences from work due to illnesses.		(b) Rien dans le présent Article n'empêche le Membre de demander un congé de maladie pour ses absences en cas de maladie.
	(c) Upon return to work, a Member who has taken leaves under this Article shall resume her/his former position with her/his full nominal salary and benefits as provided for under this Collective Agreement.		(c) A la reprise du travail, le Membre qui a pris des congés en vertu du présent Article reprend son ancien poste comportant son ancienne rémunération normale ainsi que les avantages sociaux prévus dans la présente Convention collective.
	(d) The period of a Member's leave shall be included in the calculation of her/his length of service for seniority purposes.		(d) La période de congé du Membre est incluse dans le calcul de la durée des services du Membre en vue d'établir l'ancienneté.
	(e) A Member on pregnancy, parental or adoption leave may elect to defer contractual decisions on reappointment or tenure/permanence by an equivalent period of time. When a Member elects to defer such decisions, she/he shall provide the Dean/University Librarian, or equivalent, with written notice of		(e) Un Membre en congé de maternité, en congé parental ou en congé d'adoption peut choisir de repousser les décisions contractuelles menant au renouvellement de contrat ou à la permanence par une période égale à la longueur du congé. Lorsque le Membre décide de différer ces

- her/his intention to do so.
- (f) The Parties agree that the provisions of this Article shall be no less than those in the *Employment Standards Act, 2000* and *Employment Insurance Act* as may be further amended. Differences in the interpretation of this Article shall be resolved based on consistency with the Acts.
- (g) Nothing in this Article shall prevent a Member claiming pregnancy, parental or adoption leave during a sabbatical leave. Any unused portion of a sabbatical leave shall be taken at a time mutually acceptable to the Member and Dean/University Librarian.
- (h) If both parents are Members, they may share their paid periods of leave between them.
- décisions, il informe par écrit le Doyen/Bibliothécaire en chef de sa décision.
- (f) Les Parties conviennent que les dispositions du présent Article sont proches de celles de la législation contenue dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et la *Loi sur l'assurance-emploi* au cas où elles seraient amendées. Les différences d'interprétation du présent Article se règlent selon leur conformité avec la législation en vigueur.
- (g) Rien dans cet Article n'empêche un Membre de faire une demande de congé de maternité, de congé parental ou de congé d'adoption pendant un congé sabbatique. Toute portion non utilisée du congé sabbatique se prend à une date mutuellement acceptable pour le Membre et le Doyen/Bibliothécaire en chef.
- (h) Si les parents sont tous deux Membres, il leur est possible de partager les périodes rémunérées de congé.

ARTICLE 7.65 – SPECIAL LEAVES

7.65.1 A full-time Member, who holds a tenured or probationary appointment within the University, shall be eligible for a paid leave of absence for a period of up to three (3) weeks to fulfill responsibilities relating to the special needs of a Member of the Employee's family. Special needs may include, but are not restricted to, resettlement of aged or disabled parents, serious illness of parents, partner, or child, medical treatment of partner or child that cannot be provided in the Sudbury Region. The teaching/professional and service responsibilities of Members on this leave shall normally be assumed by their colleagues without additional expense to the University. For periods in excess of three (3) weeks, a Member may apply for leave of absence without pay as per Article 7.40 – Leaves of Absence Without Pay. Such requests will not be unreasonably refused.

7.65.2 A Member taking a leave of absence exceeding six (6) months may elect to defer contractual decisions on reappointment or tenure/permanence by one year. When a Member elects to defer such decisions, the Member shall provide the Dean/University Librarian with written notice of the intention to do so.

ARTICLE 7.65 – CONGÉS SPÉCIAUX

7.65.1 Un Membre à temps plein ayant la permanence ou un poste menant à la permanence au sein de l'Université a droit à un congé payé de trois (3) semaines au maximum pour s'occuper d'un Membre de sa famille ayant des besoins spéciaux. Ces besoins sont, entre autres, la réinstallation de parents âgés ou malades, une maladie grave des parents, du conjoint ou d'un enfant ou le traitement médical du conjoint ou d'un enfant qui ne peut être dispensé localement. Les responsabilités professionnelles dans l'enseignement ou la prestation de services dont le Membre en congé devrait s'acquitter sont normalement assumées par ses collègues sans coûts additionnels pour l'Université. Pour les congés dépassant trois (3) semaines, le Membre peut demander un congé sans solde, conformément à l'Article 7.40 - Congé non rémunéré. Ces demandes ne seront pas indûment refusées.

7.65.2 Un Membre qui prend un congé de plus de six (6) mois peut choisir de repousser d'un an les décisions contractuelles touchant son renouvellement ou sa permanence. Si tel est le cas, le Membre doit en informer par écrit le doyen ou la bibliothécaire en chef.

ARTICLE 7.70 – COMPASSIONATE LEAVE

- 7.70.1 In the event of death of a partner, son or daughter (including step-son, step-daughter and child of partner), the Employee shall be granted a leave of absence of up to ten (10) working days with pay.
- 7.70.2 In the event of the death of another Member of an Employee's family, the Employee shall be granted a leave of absence of up to five (5) working days with pay.
- The term "another Member of an Employee's family" means brother and sister, step-brother and step-sister, mother and father, mother-in-law and father-in-law, sister-in-law and brother-in-law, grandparent, guardian, grandchildren, daughter-in-law and son-in-law.
- 7.70.3 For a longer period of absence, a Member may apply for leave without pay according to Article 7.40 – Leave of Absence Without Pay.
- 7.70.4 In the event of the death of an Employee's nephew, niece, grandparent-in-law, aunt or uncle, the Member shall be granted a leave of absence of one (1) working day without loss in pay.
- 7.70.5 If, during her/his vacation period, a Member is bereaved in circumstances under which she/he would have been eligible for leave under this Article, she/he shall be granted leave and her/his vacation pay credits shall be restored to the extent of any concurrent leave granted.

SALARY AND BENEFITS**ARTICLE 8.10 – SALARY STRUCTURE*****The Salary Structure for the Academic Year 2014-15***

- 8.10.1 The salary of each Member shall be composed of the base salary of each Member as of June 30, 2014 as modified by the following items:
- (a) A scale increase of two percent (2.0%) of the Member's regular salary.
 - (b) A Progress-Through-The-Ranks increment for the evaluation carried out for the year 2013-14 as described in Article 8.20 – Procedures for the Award/Denial of a Progress-Through-The-Ranks Increment. The Progress-Through-The-Ranks increments shall

ARTICLE 7.70 – CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES

- 7.70.1 En cas de décès du partenaire, du fils ou de la fille du Membre (y inclus le beau-fils, la belle-fille ou l'enfant du partenaire), un congé payé d'un maximum de dix (10) jours ouvrables est accordé au Membre.
- 7.70.2 En cas de décès d'un autre Membre de la famille du Membre, un congé payé d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables est accordé au Membre.
- « Un autre Membre de la famille » signifie le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, la mère, le père, la belle-mère, le beau-père, la belle-sœur, le beau-frère, le grand-parent, le tuteur, le petit-enfant, la bru ou le gendre.
- 7.70.3 Un Membre désirant s'absenter plus longtemps peut demander un congé non payé selon les dispositions de l'Article 7.40 – Congé non rémunéré.
- 7.70.4 Au décès d'un neveu, d'une nièce, d'un grand-parent par alliance, d'une tante ou d'un oncle du Membre, le Membre obtient un congé payé d'un (1) jour ouvrable.
- 7.70.5 Si un décès donnant droit à un congé en vertu du présent Article survient alors que le Membre prend ses vacances, le Membre a droit au congé et ses crédits de vacances équivalents au congé accordé concurremment aux vacances lui sont accordés.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT ET AVANTAGES SOCIAUX**ARTICLE 8.10 – ÉCHELLES DE TRAITEMENT*****Échelle de traitement pour l'année 2014-2015***

- 8.10.1 Le salaire de chaque Membre comprendra son salaire de base au 30 juin 2014 tel que modifié par ce qui suit:
- (a) Une augmentation de deux pour cent (2 %) du salaire de base;
 - (b) Une augmentation en vertu du progrès dans les rangs fondée sur l'évaluation de 2013-2014 conformément à l'article 8.20 – Mécanisme d'obtention ou de refus de l'augmentation en vertu du progrès dans les rangs. La valeur de cette augmentation est de deux mille

have a value two thousand eight hundred dollars (\$2,800).

For all ranks other than Full Professor/Librarian, where a Member's salary exceeds \$139,021 per annum, the PTR will be at fifty percent (50%) value. For all ranks, where a Member's salary exceeds \$153,876 per annum, the PTR will be nil.

- (c) Additional qualification increments shall be awarded pursuant to Article 8.30 – Additional Qualifications Increments.
- (d) Promotion and Merit increments shall be awarded according Article 8.15 and to Article 8.25 – Merit Increments, regardless of breakpoints.

8.10.2 The salary floors for 2014-15 shall be as follows:

Rank	Floor
Lecturer/General Librarian	\$59,028
Assistant Professor/Librarian	\$71,159
Associate Professor/Librarian	\$85,328
Full Professor/Librarian	\$104,768

The Salary Structure for the Academic Year 2015-16

- 8.10.3 The salary of each Member shall be composed of the base salary of each Member as of June 30, 2015 as modified by the following items:
- (a) A scale increase of two percent (2.0%) of the Member's regular salary.
 - (b) A Progress-Through-The-Ranks increment for the evaluation carried out for the year 2014-15 as described in Article 8.20 – Procedures for the Award/Denial of a Progress-Through-The-Ranks Increment. The Progress-Through-The-Ranks increments shall have a value of two thousand eight hundred dollars (\$2,800).

For all ranks other than Full Professor/Librarian, where a Member's salary exceeds \$141,801 per annum, the PTR will be at fifty percent (50%) value. For all ranks, where a Member's salary exceeds \$156,954 per annum, the PTR will be nil.

huit cents dollars (2 800 \$).

À tous les rangs autres que celui de professeur ou de bibliothécaire titulaire, lorsque le salaire du Membre dépasse 139 021 \$ par année, l'augmentation en vertu du progrès dans les rangs est de cinquante pour cent (50 %) de sa valeur. À tous les rangs, lorsque le salaire du Membre dépasse 153 876 \$ par année, il n'y a pas de telle augmentation.

- (c) Les augmentations pour qualifications additionnelles sont attribuées selon l'article 8.30 – Augmentation pour qualifications supplémentaires.
- (d) Nonobstant les limites imposées, les augmentations au mérite et pour les promotions sont attribuées selon l'Article 8.15 ainsi que l'article 8.25 – Augmentation au mérite.

8.10.2 Le plancher salarial de 2014-2015 est le suivant :

Rang	Plancher
Chargé d'enseignement/Bibliothécaire général	59 028 \$
Professeur/Bibliothécaire adjoint	71 159 \$
Professeur/Bibliothécaire agrégé	85 328 \$
Professeur/Bibliothécaire titulaire	104 768 \$

Échelles de traitement pour l'année 2015-2016

- 8.10.3 Le salaire de chaque Membre comprendra son salaire de base au 30 juin 2015 tel que modifié par ce qui suit :
- (a) Une augmentation de deux pour cent (2 %) du salaire de base;
 - (b) Une augmentation en vertu du progrès dans les rangs fondée sur l'évaluation de 2014-15 selon l'article 8.20 – Mécanisme d'obtention ou de refus de l'augmentation en vertu du progrès dans les rangs. La valeur de cette augmentation est de deux mille huit cents dollars (2 800 \$).

À tous les rangs autres que celui de professeur ou de bibliothécaire titulaire, lorsque le salaire du Membre dépasse 141 801 \$ par année, l'augmentation en vertu du progrès dans les rangs est de cinquante pour cent (50 %) de sa valeur. À tous les rangs, lorsque le salaire du Membre dépasse 156

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> (c) Additional qualification increments shall be awarded pursuant to Article 8.30 – Additional Qualifications Increments.
 (e) Promotion or Merit increments shall be awarded according to Article 8.15 – Progress-Through-The-Ranks Increments and Article 8.25 – Merit Increments, regardless of breakpoints.
 (f) For Member's contributing to the pension plan, a scale increase of point seven percent (0.7%) of the Member's regular salary. <p>8.10.4 The salary floors for 2015-16 shall be as follows:</p> | <p>954 \$ par année, il n'y a pas de telle augmentation.</p> <ul style="list-style-type: none"> (c) Les augmentations pour qualifications additionnelles sont attribuées selon l'article 8.30 – Augmentation pour qualifications supplémentaires.
 (d) Nonobstant les limites imposées, les augmentations au mérite et pour les promotions sont attribuées selon l'article 8.25 – Augmentation au mérite.
 (e) Les Membres qui font des cotisations au régime de retraite recevront une augmentation de zéro virgule sept pour cent (0,7 %) du salaire de base. <p>8.10.4 Le plancher salarial de 2015-2016 est le suivant :</p> |
|---|---|

Rank	Floor
Lecturer/General Librarian	\$60,209
Assistant Professor/Librarian	\$72,582
Associate Professor/Librarian	\$87,035
Full Professor/Librarian	\$106,863

Rang	Plancher
Chargé d'enseignement/Bibliothécaire général	\$60,209
Professeur/Bibliothécaire adjoint	\$72,582
Professeur/Bibliothécaire agrégé	\$87,035
Professeur/Bibliothécaire titulaire	\$106,863

The Salary Structure for the Academic Year 2016-17

- | | |
|--|---|
| <p>8.10.5 The salary of each Member shall be composed of the base salary of each Member as of June 30, 2016 as modified by the following items:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) For July 1, 2016, a scale increase of one percent (1%) of the Member's regular salary. For January 1, 2017, a scale increase of (1%) of the Member's regular salary.
 (b) For July 1, 2016, a Progress-Through-The-Ranks increment for the evaluation carried out for the year 2015-16 as described in Article 8.20 – Procedures for the Award/Denial of a Progress-Through-The-Ranks Increment. The Progress-Through-The-Ranks increments shall have a value of two thousand eight hundred dollars (\$2,800). <p>For all ranks other than Full Professor/Librarian, where a Member's salary exceeds \$144,651 per annum, the PTR will be at fifty percent (50%) value. For all ranks, where a Member's salary exceeds \$160,109 per annum, the PTR will be nil.</p> | <p>Échelles de traitement pour l'année 2016-2017</p> <p>8.10.5 Le salaire de chaque Membre comprendra son salaire de base au 30 juin 2016 tel que modifié par ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Au 1^{er} juillet 2016, une augmentation d'un pour cent (1 %) du salaire de base du Membre. Au 1^{er} janvier 2017, une augmentation d'un pour cent (1 %) du salaire de base du Membre.
 (b) Au 1^{er} juillet 2016, une augmentation en vertu du progrès dans les rangs fondée sur l'évaluation de 2015-16 selon l'article 8.20 – Mécanisme d'obtention ou de refus de l'augmentation en vertu du progrès dans les rangs. La valeur de cette augmentation est de deux mille huit cents dollars (2 800 \$). |
|--|---|

À tous les rangs autres que celui de professeur ou de bibliothécaire titulaire, lorsque le salaire du Membre dépasse 144 651 \$ par année, l'augmentation en vertu du progrès dans les rangs est de cinquante pour cent (50 %) de sa valeur. À tous les rangs, lorsque le salaire du Membre dépasse 160 109 \$ par année, il n'y a pas de telle augmentation.

Collective Agreement 2014-17

- (c) For July 1, 2016, additional qualification increments shall be awarded pursuant to Article 8.30 – Additional Qualifications Increments.
- (d) For July 1, 2016, promotion or Merit increments shall be awarded according to Articles 8.15 – Progress-Through-The-Ranks Increments and Article 8.25 – Merit Increments, regardless of breakpoints.
- (e) For July 1, 2016, for Member's contributing to the pension plan, a scale increase of point four percent (0.4%) of the Member's regular salary.
- (f) For January 1, 2017, a scale increase of one percent (1%) of the Member's regular salary at December 31, 2016.

Effective January 1, 2017 the PTR breakpoint will be adjusted to \$146,098 per annum at the lower level and to \$161,710 per annum at the higher level.

- (g) For January 1, 2017, for Member's contributing to the pension plan, a scale increase of point four percent (0.4%) of the Member's regular salary at December 31, 2016.
- (h) For June 30, 2017, for Member's contributing to the pension plan, a scale increase of point seven percent (0.7%) of the Member's regular salary at June 30, 2017.

8.10.6 The salary floors for 2016-17 until December 31, 2016 shall be as follows:

<i>Rank</i>	<i>Floor</i>
Lecturer/General Librarian	\$60,811
Assistant Professor/Librarian	\$73,308
Associate Professor/Librarian	\$87,905
Full Professor/Librarian	\$107,932

8.10.7 The salary floors for 2016-17 effective January 1, 2017 shall be as follows:

<i>Rank</i>	<i>Floor</i>
Lecturer/General Librarian	\$61,419
Assistant Professor/Librarian	\$74,041
Associate Professor/Librarian	\$88,784
Full Professor/Librarian	\$109,011

Convention collective 2014-17

- (c) Au 1^{er} juillet 2016, les augmentations pour qualifications additionnelles sont attribuées selon l'article 8.30 – Augmentation pour qualifications supplémentaires.
 - (d) Au 1^{er} 1 juillet 2016, nonobstant les limites imposées, les augmentations au mérite et pour les promotions sont attribuées selon l'article 8.25 – Augmentation au mérite.
 - (e) Au 1^{er} juillet 2016, les Membres qui font des cotisations au régime de retraite recevront une augmentation de zéro virgule quatre pour cent (0,4 %) du salaire de base.
 - (f) À compter du 1^{er} janvier 2017, une augmentation d'un pour cent (1 %) du salaire de base du Membre au 31 décembre 2016.
- À compter du 1er janvier 2017, l'augmentation en vertu du progrès dans les rangs sera ajusté à 146 098 \$ par an au niveau inférieur et à 161 710 \$ par an au niveau supérieur.
- (g) À compter du 1^{er} janvier 2017, les Membres qui font des cotisations au régime de retraite recevront une augmentation de zéro virgule quatre pour cent (0,4 %) du salaire de base au 31 décembre 2016.
 - (h) À compter du 30 juin 2017, les Membres qui font des cotisations au régime de retraite recevront une augmentation de zéro virgule sept pour cent (0,7 %) du salaire de base au 30 juin 2017.

8.10.6 Le plancher salarial de 2016-2017 jusqu'à décembre 31 2016 est le suivant :

<i>Rang</i>	<i>Plancher</i>
Chargé d'enseignement/Bibliothécaire général	\$60,811
Professeur/Bibliothécaire adjoint	\$73,308
Professeur/Bibliothécaire agrégé	\$87,905
Professeur/Bibliothécaire titulaire	\$107,932

8.10.7 À compter du le 1^{er} janvier 2017, le plancher salarial de 2016-2017 est le suivant:

<i>Rang</i>	<i>Plancher</i>
Chargé d'enseignement/Bibliothécaire général	\$61,419
Professeur/Bibliothécaire adjoint	\$74,041
Professeur/Bibliothécaire agrégé	\$88,784
Professeur/Bibliothécaire titulaire	\$109,011

ARTICLE 8.15 – PROGRESS-THROUGH-THE-RANKS INCREMENTS		ARTICLE 8.15 – AUGMENTATIONS PROGRESSIVES AU MÊME RANG
8.15.1	The purpose of these increments is to provide, through a series of salary increases, orderly promotion within rank.	8.15.1 Ces augmentations sont destinées à procurer, par une série d'augmentations du traitement, un avancement systématique dans le rang.
8.15.2	These increments shall be awarded annually for satisfactory performance of duties per Article 8.20 – Procedures for the Award/Denial of a Progress-Through-The-Ranks Increment.	8.15.2 Ces augmentations sont accordées annuellement pour les services rendus de façon satisfaisante conformément à l'Article 8.20 – Mécanisme d'obtention ou de refus de l'augmentation progressive au même rang.
8.15.3	Increments may be withheld if performance is deficient, as outlined in Article 8.20 – Procedures for the Award/Denial of a Progress-Through-The-Ranks Increment.	8.15.3 Les augmentations peuvent être refusées en cas de carence de la performance en vertu de l'Article 8.20 – Mécanisme d'obtention ou de refus de l'augmentation progressive au même rang.
8.15.4	Any Members who are promoted to a higher rank shall not be required to take a loss in salary. If such Members' salaries are below the floor salary of the higher rank, they shall receive the floor salary upon promotion.	8.15.4 Les Membres promus à un rang supérieur ne voient pas leur traitement diminuer. Si le traitement du Membre promu est moindre que le traitement de base du rang plus élevé, il obtient le traitement de base.
8.15.5	Promotion Increment: Effective July 1, 2009, there shall be an award equal to one (1) PTR increment added to the Member's base salary upon promotion from either Lecturer/General Librarian to Assistant Professor/Librarian, from Assistant Professor/Librarian to Associate Professor/Librarian, from Associate Professor/Librarian to Full Professor/Librarian. In no circumstances will a Member be awarded more than two (2) PTRs in any given year, excepting the case of a reinstatement of the PTR increment as per Article 8.20 – Procedures for the Award/Denial of a Progress-Through-The-Ranks Increment.	8.15.5 Augmentation en vertu d'une promotion : À compter du 1 ^{er} juillet 2009, le salaire de base du Membre augmente d'une somme équivalant à un (1) échelon de l'augmentation progressive au même rang (APMR) lors de sa promotion de Chargé d'enseignement/Bibliothécaire général à Professeur adjoint/Bibliothécaire adjoint, de Professeur adjoint/Bibliothécaire adjoint à Professeur agrégé/Bibliothécaire agrégé ou de Professeur agrégé/Bibliothécaire agrégé à Professeur titulaire/Bibliothécaire titulaire. En aucun cas un Membre ne reçoit plus de deux (2) APMR en une année donnée, sauf dans le cas où un échelon de l'APMR est rétabli en vertu de l'Article 8.20 – Mécanisme d'obtention ou de refus de l'augmentation progressive au même rang.
ARTICLE 8.20 – PROCEDURES FOR THE AWARD/DENIAL OF A PROGRESS-THROUGH-THE-RANKS INCREMENT		ARTICLE 8.20 – MÉCANISME D'OBTENTION OU DE REFUS DE L'AUGMENTATION PROGRESSIVE AU MÊME RANG
8.20.1	When a Member's performance is judged to be satisfactory by the Dean/University Librarian, the annual increment shall be awarded. The denial of an annual increment under this Article shall not constitute discipline.	8.20.1 Lorsque le Doyen/Bibliothécaire en chef juge que le rendement d'un Membre est satisfaisant, l'augmentation annuelle est accordée. Le refus d'accorder une augmentation annuelle en vertu du présent Article ne constitue pas une forme de discipline.
8.20.2	Decisions to award the annual increment or notification of a review as per Article 8.20.4 below shall be communicated to the Members by June 30, provided that the Member submitted her/his annual report by May 15. If the annual report is submitted after May 15,	8.20.2 La décision d'accorder l'augmentation annuelle ou l'avis d'un examen en vertu de l'alinéa 8.20.4 ci-dessous doit être communiquée au Membre avant le 30 juin, pourvu que le Membre ait soumis son compte rendu annuel avant le 15 mai. Si le compte

Collective Agreement 2014-17

the decision of the Dean/University Librarian shall be communicated to the Member within six (6) weeks after the Member's annual report has been submitted.

8.20.3 For those Members on sabbatical or study leave, the decision whether to award the annual increment may be delayed until submission of their final report as specified in Article 5.45 – Annual Report for Members.

8.20.4 The Dean/University Librarian shall examine the annual reports as per Article 5.45 – Annual Report for Members, and make such other inquiries, as she/he deems appropriate. Where the Dean/University Librarian has concerns about the Member's performance with respect to the awarding of the PTR increment, the Dean/University Librarian shall first issue a written warning, stating the basis of the concerns, and what needs to be done to remedy them. The Member shall be awarded the PTR increment for that year and shall indicate in the following year's annual report what measures the Member has taken to address those concerns. If in the following year, the Dean/University Librarian is not satisfied that the concerns have been addressed by the Member and that the Member does not show active participation and/or satisfactory performance in all three (3) areas, A), B), and C) (within the provisions of Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics) or in the subset of those areas for which the Member's terms of employment are relevant, the Dean/University Librarian shall communicate to the Member the possibility that the PTR will be denied. The Dean/University Librarian shall specify the reasons and provide the evidence giving rise to this possibility. The Dean/University Librarian shall invite the Member to a meeting in order to address the concerns. The Dean/University Librarian shall inform the Union of the upcoming meeting and shall inform the Member of her/his right to be accompanied by a Union representative. The review shall include a consideration of at least the three (3) previous annual reports, if available, and a meeting with the Member. The Dean/University Librarian shall invite the Member to submit relevant materials.

Convention collective 2014-17

rendu annuel est soumis après le 15 mai, la décision du Doyen/Bibliothécaire en chef est communiquée au Membre dans les six (6) semaines qui suivent la soumission du compte rendu.

Pour ce qui est des Membres en congé sabbatique ou d'étude, la décision d'accorder ou de refuser l'augmentation annuelle peut être reportée jusqu'à la soumission du rapport final comme prévu à l'article 5.45 – Compte rendu annuel des Membres.

Le Doyen/Bibliothécaire en chef examine les comptes rendus annuels soumis conformément à l'article 5.45 – Compte rendu annuel des Membres et demande tout autre renseignement jugé pertinent. Lorsque le Doyen/Bibliothécaire en chef a des préoccupations au sujet du rendement du Membre en ce qui a trait à l'obtention de l'augmentation en vertu du progrès dans les rangs, le Doyen/Bibliothécaire en chef envoie d'abord un avertissement écrit qui énonce les motifs de ses préoccupations et ce qui doit être fait pour y répondre. Le Membre reçoit l'augmentation progressive au même rang pour l'année en question et indique dans le compte rendu annuel de l'année suivante les mesures qu'il a prises concernant ces préoccupations. Si, l'année suivante, le Doyen/Bibliothécaire en chef n'est pas satisfait des mesures que le Membre a prises pour répondre aux préoccupations et que le Membre ne fait pas preuve de participation active et de rendement satisfaisant dans les trois (3) domaines A), B) et C) (que précisent les dispositions de l'article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels) ou des aspects particuliers de ces trois domaines qui sont pertinents aux modalités d'emploi du Membre, le Doyen/Bibliothécaire en chef informe le Membre qu'il est possible que l'augmentation progressive au même rang ne soit pas accordée. Le Doyen/Bibliothécaire en chef précise les raisons et fournit les preuves donnant lieu à cette possibilité. Le Doyen/Bibliothécaire en chef invite le Membre à une rencontre afin de discuter des préoccupations. Le Doyen/Bibliothécaire en chef informe le Syndicat de la réunion prévue et le Membre de son droit d'y être accompagné par un représentant du Syndicat. L'étude des préoccupations inclut l'examen des trois (3) derniers comptes rendus annuels tout au moins, si on dispose de ceux-ci, et une rencontre avec le Membre. Le Doyen/Bibliothécaire en chef invitera le Membre à présenter de la documentation pertinente.

Collective Agreement 2014-17

Convention collective 2014-17

8.20.5	When a review is undertaken under the terms of Article 8.20.4 above, the deadline for communicating the decision to the Member is delayed by one (1) month from those stated in Article 8.20.2 above.	8.20.5	Lorsqu'une étude a lieu en conformité avec l'Article 8.20.4 ci-dessus, la date limite pour communiquer la décision au Membre est un (1) mois plus tard que les dates indiquées à l'Article 8.20.2.
8.20.6	After making her/his evaluation, the Dean/University Librarian shall inform the Member in writing whether the increment is awarded and shall provide a justification for the decision.	8.20.6	Après qu'il a fait son évaluation, le Doyen/Bibliothécaire en chef informe le Membre par écrit du fait que l'augmentation est accordée ou refusée et fournit une justification de la décision.
8.20.7	A Member whose annual increment is denied shall have the right of appeal to the Vice President, Academic and Provost. In making her/his decision, the Vice President, Academic and Provost shall at a minimum consult the annual report, the investigation made by the Dean/University Librarian, and the appeal presented by the Member, and may consult more broadly. In cases where a Member elects to appeal, the decision of the Vice President, Academic and Provost shall be communicated to the Member within six (6) weeks of the Member's appeal.	8.20.7	Un Membre qui n'obtient pas l'augmentation annuelle a le droit de faire appel au Vice-recteur aux études et Provost qui prendra une décision en consultant tout au moins le compte rendu annuel, l'examen mené par le Doyen/Bibliothécaire en chef et l'appel du Membre. Il peut aussi mener d'autres consultations. Quand un Membre choisit de faire appel, le Vice-recteur aux études et Provost communique sa décision au Membre dans les six (6) semaines qui suivent la date de l'appel.
8.20.8	If the Vice President, Academic and Provost reverses the decision of the Dean/University Librarian and awards the annual increment, a retroactive payment shall be made to the Member as appropriate.	8.20.8	Si le Vice-recteur aux études et Provost infirme la décision du Doyen/Bibliothécaire en chef et accorde l'augmentation annuelle, le Membre reçoit un paiement rétroactif approprié.
8.20.9	There shall be no denial of a PTR increment to a full-time Member with a probationary appointment prior to the Member's tenure decision as per Article 5.60 – Tenure Evaluation Procedures.	8.20.9	On ne refuse pas une augmentation en vertu du progrès dans les rangs à un Membre à temps plein ayant une nomination à titre d'essai en attendant la décision sur l'attribution de la permanence conformément à l'article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence.
8.20.10	A Member shall have the opportunity for reinstatement of the increment, as follows: A reinstatement of the increment shall occur July 1 for the academic year after the Member receives two (2) consecutive satisfactory annual assessments from the Dean/University Librarian, or after the Member receives a promotion in rank as per Article 5.65 – Promotion Procedures, or after the Member receives a merit award as per Article 8.25 – Merit Increments. The reinstated amount shall be equal to the amount of the PTR denied.	8.20.10	Un Membre a la possibilité de rétablir l'augmentation comme suit : un rétablissement de l'augmentation a lieu le 1 ^{er} juillet pour l'année universitaire qui suit l'année où le Membre a reçu successivement deux (2) évaluations annuelles satisfaisantes du Doyen/Bibliothécaire en chef, ou après que le Membre a été promu à un rang supérieur conformément à l'article 5.65 – Mécanisme d'évaluation en vue d'une promotion, ou après que le Membre a reçu une augmentation au mérite conformément à l'article 8.25 – Augmentation au mérite. Le montant rétabli est égal au montant de l'augmentation en vertu du progrès dans les rangs qui n'a pas été accordé.
8.20.11	If, within three (3) years of the first denial of a PTR, the Member's performance is not satisfactory the Dean/University Librarian may deny the PTR, as per Article 8.20.4 above without a preliminary year of warning.	8.20.11	Si, au cours des trois (3) années qui suivent le premier refus de l'augmentation en vertu du progrès dans les rangs, le rendement du Membre n'est pas satisfaisant, le Doyen/Bibliothécaire en chef peut refuser

ARTICLE 8.25 – MERIT INCREMENTS

8.25.1 Merit increments are awarded by the Vice-President, Academic and Provost and shall become a permanent part of the Member's salary structure. Only Full Professors/Librarians and Master Lecturers are eligible for merit increments.

8.25.2 It shall be the goal of the Vice-President, Academic and Provost to award merit increments to at least five percent (5%) of the Full Professors/Librarians and Master Lecturers at Laurentian University. Notwithstanding this goal, the criteria specified in Article 8.25.5 below shall not be violated.

8.25.3 All merit increments have the value of one Progress-Through-The-Ranks increment.

8.25.4 Merit increments are awarded according to the procedures of Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance. Only tenured Members are eligible to vote.

8.25.5 For Full Professors/Librarians, the Faculty Personnel Committee shall consider the award of merit increments in relation to criteria for promotion to the rank for Full Professor/Librarian. The Member's performance at Laurentian University over a three (3) year time period or since the award of the last merit increment, whichever is shorter, must be judged clearly above the level for promotion to Full Professor/Librarian, as stated in Article 5.10 – Academic Qualifications Guidelines.

For Master Lecturers, the judging of the applicant's performance over the past three (3) years, or since the award of the last merit increase, shall be based on consistently good teaching.

8.25.6 In making recommendations in merit increment cases, the procedure in Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance shall be followed.

d'accorder l'augmentation en vertu du progrès dans les rangs conformément à l'Article 8.20.4 ci-dessus, sans donner un préavis d'un an.

ARTICLE 8.25 – AUGMENTATION AU MÉRITE

8.25.1 Les augmentations au mérite sont attribuées par le Vice-recteur aux études et Provost et font partie, de façon permanente, de la structure salariale des Membres. Seuls les Professeurs/Bibliothécaires titulaires et les Maîtres de conférences sont admissibles à l'augmentation au mérite.

8.25.2 Le Vice-recteur aux études et Provost a pour objectif d'attribuer les augmentations au mérite à au moins cinq pour cent (5 %) des Professeurs titulaires, des Bibliothécaires titulaires et des Maîtres de conférences de l'Université Laurentienne. Nonobstant cet objectif, il se conforme aux critères indiqués à la Article 8.25.5 ci-dessous.

8.25.3 Toute augmentation au mérite a la valeur monétaire équivalente à l'augmentation progressive dans le rang.

8.25.4 Les augmentations au mérite sont attribuées selon les procédures décrites à l'Article 5.50 – Évaluation des services rendus. Seuls les Membres ayant la permanence ont le droit de vote.

8.25.5 Dans le cas des Professeurs/Bibliothécaires titulaires, le Comité du corps professoral de la faculté envisage l'attribution des augmentations au mérite selon les critères de la promotion au rang de Professeur titulaire/Bibliothécaire titulaire. Le comité en recommande l'attribution quand le rendement du Membre à l'Université Laurentienne au cours d'une période de trois (3) ans ou depuis l'attribution de la précédente augmentation au mérite, la plus courte de ces périodes étant retenue, est jugé nettement supérieur au niveau exigé pour la promotion au rang de Professeur titulaire/Bibliothécaire titulaire, tel qu'indiqué à l'Article 5.10 – Lignes directrices touchant les titres universitaires.

Dans le cas des Maîtres de conférences, l'évaluation du rendement du candidat au cours des trois (3) dernières années, ou depuis l'attribution de la précédente augmentation au mérite, porte sur la constance d'un enseignement de bonne qualité.

8.25.6 Les recommandations d'attribution d'augmentations au mérite sont sujettes à la procédure décrite à l'Article 5.50 – Évaluation des services rendus.

Collective Agreement 2014-17

- 8.25.7 All merit increments received previously or awarded during the academic year 2007-08 under the terms of prior Collective Agreements remain in force.
- 8.25.8 The determination of individuals to receive merit increments pursuant to Article 8.25.5 above shall not be subject to grievance.
- 8.25.9 Although Lecturer, Assistant and Associate Professors are not eligible for merit increments, as per Article 8.15.5 of Article 8.15 – Progress-Through-The-Ranks Increments, Members in these ranks shall receive an additional PTR when promoted to the next rank.

ARTICLE 8.30 – ADDITIONAL QUALIFICATIONS INCREMENTS

- 8.30.1 An additional increment, equal to the value of a Progress-Through-The-Ranks increment, shall be awarded to individuals obtaining a first Doctorate provided that such a degree was not a condition of nomination to a specific rank and salary as indicated in the letter of appointment. Such an award will be retroactive to the first (1st) day of July immediately preceding the receipt of the Doctorate. The Doctorate will be deemed to have been received when the individual can provide a diploma or a letter from the university where the Doctorate is being obtained indicating that all the conditions for the Doctorate, including the thesis defence and the corrections to the thesis, have been met. The Member shall apply for an additional increment through the Dean/University Librarian and must furnish a copy of the appropriate document.

ARTICLE 8.35 – OVERLOADS

- 8.35.1 All ranks of full-time Members who are teaching a course on a paid overload basis will receive a stipend as shown below for courses beginning after these dates:

	<i>Full course (6 credits)</i>	<i>Halfcourse (3 credits)</i>
July 1, 2014	\$9,773	\$4,886
July 1, 2015	\$9,968	\$4,984
July 1, 2016	\$10,068	\$5,034
January 1, 2017	\$10,169	\$5,084

Convention collective 2014-17

- 8.25.7 Les augmentations au mérite reçues antérieurement ou attribuées au cours de l'année universitaire 2007-08 selon les provisions des Conventions collectives précédentes restent en vigueur.
- 8.25.8 Le choix des récipiendaires des augmentations au mérite, conformément à la Article 8.25.5 ci-dessus, n'est pas matière à grief.
- 8.25.9 Bien que les Chargés d'enseignement, les Professeurs adjoints et les Professeurs agrégés n'aient pas droit aux augmentations au mérite, tel qu'indiqué à l'Article 8.15.5 de l'Article 8.15 – Augmentations progressives au même rang, les Membres de ces rangs reçoivent une augmentation progressive au même rang (APMR) supplémentaire lors de leur promotion au prochain rang.

ARTICLE 8.30 – AUGMENTATION POUR QUALIFICATIONS SUPPLÉMENTAIRES

- 8.30.1 Les personnes obtenant un premier doctorat peuvent avoir une augmentation supplémentaire, égale à la valeur d'une augmentation progressive au même rang, si ce diplôme ne fait pas partie des conditions d'une nomination à un rang avec un salaire particulier indiqués dans la lettre d'embauche. Cette augmentation sera rétroactive au premier (1^{er}) jour de juillet précédent immédiatement l'obtention du doctorat. On jugera le doctorat comme ayant été obtenu lorsque la personne aura pu fournir un diplôme ou une lettre de l'université où le doctorat a été complété indiquant que toutes les conditions pour le doctorat, y compris la soutenance de thèse et les corrections à la thèse, ont été remplies. Le Membre demande une augmentation supplémentaire par l'intermédiaire du Doyen/Bibliothécaire en chef et doit fournir une copie des documents appropriés.

ARTICLE 8.35 – SURCHARGES DE TRAVAIL

- 8.35.1 Tous les Membres à temps plein, peu importe le rang, qui donnent un cours en surcharge et rémunéré, reçoivent l'allocation indiquée ci-dessous pour les cours commençant après les dates précisées:

	<i>Cours entier (6 crédits)</i>	<i>Demi-cours (3 crédits)</i>
1 ^{er} juillet 2014	9 773 \$	4 886 \$
1 ^{er} juillet 2015	9 968 \$	4 984 \$
1 ^{er} juillet 2016	10 068 \$	5 034 \$
1 ^{er} janvier 2017	10 169 \$	5 084 \$

Collective Agreement 2014-17

- 8.35.2 Where scheduled Continuing Education courses may otherwise have to be cancelled, Members may, if they choose, agree to teach a course for an amount less than the overload stipend. The Union shall be informed of any such agreement prior to its settlement.
- 8.35.3 In recognition of agreement by the Parties, that excessive overload teaching/professional Library service is undesirable (specified in Article 5.40.6 (b) of Article 5.40 – Academic Workload), the Dean/University Librarian has the authority to limit the number of overload courses a Member may teach in any given academic year, or its equivalent in the Library. In order to fulfil this function, the Dean/University Librarian must approve all paid overloads including distance education courses and on-campus courses administered by the Centre for Continuing Education. In decisions to limit the number of paid overloads, the Dean/University Librarian shall be guided by her/his assessment of the total workload of the Member, the impact of overload teaching/professional library work on the likely career progress of the Member, including the capacity of the Member to undertake scholarly activity and administrative duties expected of all Members. A decision by the Dean/University Librarian to limit paid overloads in any academic year shall not be grievable.
- 8.35.4 Librarians may be paid full or half overloads according to the schedule outlined in this Article.
- 8.35.5 All Members who believe they are entitled to an overload stipend shall apply per Article 5.40 – Academic Workload.
- 8.35.6 Full-time Members in the Department of Music teaching Applied Music courses on overload shall be paid the following rate of pay:

<i>Total hourly rate of pay</i>	
July 1, 2014	\$64.12
July 1, 2015	\$65.40
July 1, 2016	\$66.05
January 1, 2017	\$66.71

Convention collective 2014-17

- 8.35.2 Au cas où un cours d'éducation permanente risque d'être annulé, un Membre peut accepter de donner le cours pour un montant moindre que le traitement prévu pour un cours en surcharge. La possibilité d'un tel contrat doit être signalée à l'APPUL avant la conclusion de l'accord.
- 8.35.3 Puisque les parties conviennent qu'une surcharge démesurée d'enseignement ou de travail de bibliothécaire professionnel n'est pas souhaitable (voir l'Article 5.40.6 (b) de l'Article 5.40 – Charge de travail universitaire), le doyen ou la bibliothécaire en chef peut limiter le nombre de cours en surcharge qu'un Membre peut accepter pendant une année universitaire, ou l'équivalent à la Bibliothèque. Pour ce faire, le doyen ou la bibliothécaire en chef doit approuver toutes les surcharges rémunérées, y compris les cours de formation à distance et ceux offerts sur le campus par le Centre d'éducation permanente. En prenant les décisions pour limiter le nombre de surcharges rémunérées, le doyen ou la bibliothécaire en chef tient compte de l'évaluation de la charge totale de travail du Membre et des effets de la surcharge sur l'acheminement prévu de la carrière du Membre, y compris la possibilité d'effectuer les activités administratives et savantes dont tous les Membres doivent s'acquitter. La décision du Doyen/Bibliothécaire en chef pour limiter les surcharges rémunérées au cours d'une seule année universitaire n'est pas matière à grief.
- 8.35.4 Les bibliothécaires peuvent se voir attribuer des surcharges et des demi-surcharges conformément à la formule décrite dans le présent Article.
- 8.35.5 Les Membres estimant avoir droit à une allocation de surcharge doivent en faire la demande selon les dispositions de l'article 5.40 – Charge de travail universitaire.
- 8.35.6 Les Membres à temps plein du Département de musique qui donnent des cours d'interprétation musicale en surcharge sont rémunérés comme suit :

<i>Total du traitement horaire</i>	
1 ^{er} juillet 2014	\$64.12
1 ^{er} juillet 2015	\$65.40
1 ^{er} juillet 2016	\$66.05
1 ^{er} janvier 2017	\$66.71

ARTICLE 8.40 – DISTANCE EDUCATION COURSES**ARTICLE 8.40 – COURS DE FORMATION À DISTANCE****8.40.1 *Normal function***

The development and/or supervision of distance or on-line education courses are an integral part of University functions. Therefore, the development and/or supervision of a distance or on-line education course may be part of a Member's normal workload as per Article 5.40 – Academic Workload and according to Senate regulations or may be carried out on an overload basis. Prior to assigning the supervision of a distance or on-line course to a Member as part of her/his normal workload, the Dean shall seek volunteers willing to teach such a course. The Dean shall not assign the development of a distance or on-line education course to a Member as part of her/his normal workload without her/his prior consent in writing. The development and/or supervision of a distance or on-line education course are governed by the terms and conditions of a contract issued by the Centre for Continuing Education on behalf of the University.

8.40.2 *Equivalents*

The development of a distance education course shall normally be equivalent to twice the credit value of the course but may be equivalent to a lesser amount or up to a maximum of a full workload.

In all instances, a written statement of the equivalency will be provided in advance by the Dean when the work is part of assigned workload and by the Director of Continuing Education otherwise.

8.40.3 *Copyright*

Copyright for distance education courses shall be governed by Article 6.35 – Copyright.

8.40.4 *Compensation*

Where the development of a distance education course is not included as a part of a Member's normal workload the payment shall be an overload payment based on the equivalence outlined in Article 8.40.2 above. A Member may also agree to some combination of normal workload assignment plus paid overload as appropriate.

8.40.1 *Faisant partie des fonctions normales*

L'élaboration et la supervision des cours de formation à distance ou en ligne font partie intégrante des fonctions à l'Université et, pour cette raison, peuvent être également considérées comme une partie intégrante d'une charge de travail normale selon l'article 5.40 – Charge de travail universitaire et les règlements du Sénat, ou peuvent être attribuées comme une surcharge. Avant de demander à un Membre de superviser un cours de formation à distance ou en ligne comme partie de sa charge normale de travail, le doyen cherche un Membre qui s'acquittera de la tâche volontairement. Le doyen n'attribue pas à un Membre, comme partie de sa charge normale de travail, l'élaboration d'un cours à distance ou en ligne sans avoir obtenu par écrit le consentement préalable du Membre. L'élaboration ou la supervision (ou les deux) d'un cours de formation à distance ou en ligne, ont lieu en vertu des dispositions d'un contrat émis par le Centre d'éducation permanente au nom de l'Université.

8.40.2 *Équivalence*

L'élaboration d'un cours de formation à distance équivaut normalement au double de la valeur en crédits du cours, mais peut être considérée comme une charge moindre ou, au maximum, à une charge complète.

Dans tous les cas, le doyen présente au Membre une attestation écrite de l'équivalence si la tâche fait partie de la charge de travail assignée. Dans les autres cas, la direction de l'éducation permanente présente cette attestation.

8.40.3 *Droits d'auteur*

Les droits d'auteur liés aux cours de formation à distance sont régis par l'article 6.35 – Droits d'auteur.

8.40.4 *Rémunération*

Lorsque l'élaboration d'un cours de formation à distance ne fait pas partie de la charge normale de travail du Membre, il reçoit un paiement de surcharge fondé sur l'équivalence décrite à l'Article 8.40.2 ci-dessus. Le Membre peut aussi accepter une combinaison appropriée de charge normale de travail et de paiement de surcharge.

8.40.5 ***Supervision***

Where the supervision of a distance education course is not included as part of a normal workload, the course shall be paid for as identified in article 4.56- Rates of Pay for individuals who conduct instruction through distance education delivery modes. The maximum pay shall be the rate of pay of a Sessional Member without establishment as per Article 4.55 Rates of Pay for Sessional Members with restrictions as per Article 5.40.6 of Article 5.40 – Academic Workload.

ARTICLE 8.45 – BENEFITS

8.45.1 The following benefits are available to full-time Members and Master Lecturer Members:

- (a) Retirement Plan of Laurentian University of Sudbury and its Federated and Affiliated Colleges
- (b) Group Life Insurance
- (c) Accidental Death and Dismemberment
- (d) Dependent Group Life
- (e) Extended Health Care (including semi-private hospital coverage)
- (f) Long-Term Disability
- (g) Dental Care

8.45.2 Participation in the Retirement Plan of Laurentian University of Sudbury and Its Federated and Affiliated Colleges shall be mandatory for all new full-time faculty Members effective the date of their appointment.

8.45.3 Effective July 1, 2011, Members shall only participate in the Defined Benefit component of the Retirement Plan and Member contributions shall only be used toward funding the Defined Benefit component of the Retirement Plan. All pension service contributions and benefits accrued prior to July 1, 2011, shall remain in the hybrid component of the Retirement Plan. Eligible Members shall participate in the Laurentian University Supplementary Pension Plan.

8.40.5 ***Supervision***

Le montant payé pour la supervision d'un cours de formation à distance qui ne fait pas partie de la charge normale de travail sera selon l'article 4.56- Taux de rémunération pour les personnes qui dispensent l'enseignement par des modes de formation à distance. Le montant maximal payé équivaut à la rémunération que reçoit un Membre chargé de cours sans statut prioritaire compte conformément à l'Article 4.55- Taux de rémunération pour les membres charges de cours tenu des restrictions indiquées à l'Article 5.40.6 de l'Article 5.40 – Charge de travail universitaire.

ARTICLE 8.45 – AVANTAGES SOCIAUX

8.45.1 Les Membres à temps plein et les Membres Maîtres de conférences ont droit aux avantages sociaux suivants :

- (a) Régime de retraite de l'Université Laurentienne de Sudbury et de ses établissements fédérés et affiliés
- (b) Assurance-vie collective
- (c) Assurance en cas de décès et de mutilation accidentels
- (d) Assurance-vie collective pour les personnes à charge
- (e) Assurance-maladie complémentaire (y compris les provisions pour l'hospitalisation dans une chambre à deux lits)
- (f) Invalidité de longue durée
- (g) Soins dentaires

8.45.2 La participation au Régime de retraite de l'Université Laurentienne de Sudbury et de ses établissements fédérés et affiliés est obligatoire pour tous les nouveaux Membres du corps professoral à temps plein à compter de la date de leur nomination.

8.45.3 À compter du 1^{er} juillet 2011, les Membres participeront uniquement à la composante de prestations déterminées du Régime de retraite et leurs contributions serviront seulement à financer cette composante du Régime. Toutes les contributions et les prestations de retraite accumulées jusqu'au 1^{er} juillet 2011 resteront dans la composante hybride du Régime de retraite. Les Membres admissibles participeront aussi au Régime complémentaire de retraite de l'Université Laurentienne.

Collective Agreement 2014-17

8.45.4 The cost of premiums shall be shared by the Employer and the Member on the following basis:

	<i>Employer</i>	<i>Member</i>
<i>Life Insurance</i>	50% Coverage up to maximum of \$400,000	50%
<i>Accidental Death & Dismemberment</i>	50% Coverage up to maximum of \$400,000	50%
<i>Dependent Group Life</i>	50%	50%
<i>Extended Health Care</i>	100%	
<i>Dental Care</i>	100%	
<i>Long Term Disability</i>		100% Coverage amount up to maximum of \$5,300 per month
<i>Retirement Plan</i>	The Employer's contributions to the Retirement Plan shall be at least the amount required to fund current service costs and any unfunded liabilities and solvency liabilities, or 7.5%, whichever is greater, in accordance with the Pension Benefits Act and regulations there under based upon the actuarial valuations for the Retirement Plan that the Employer files with the Financial Services Commission of Ontario. Interest on the Employee contributions to the Plan will be credited at the Plan rate of return.	(a) Effective July 1, 2014, 6% of the part of the Member's Pensionable Earnings that is below the year's basic exemption as defined by the Canada Pension Plan; (b) Effective July 1, 2014, 4.2% of the part of the Member's Pensionable Earnings that is between the year's basic exemption and the year's maximum pensionable earnings; (c) Effective July 1, 2014, 6% of the part of the Member's Pensionable Earnings that is in excess of the year's maximum pensionable earnings. The Employer may take a contribution

Convention collective 2014-17

8.45.4 L'Employeur et le Membre partagent le coût des primes comme suit :

	<i>Employeur</i>	<i>Membre</i>
<i>Assurance-vie</i>	50% Protection jusqu'au maximum de 400 000 \$	50%
<i>Décès et mutilation accidentels</i>	50 % Protection jusqu'au maximum de 400 000 \$	50%
<i>Assurance-vie collective, personnes à charge</i>	50%	50%
<i>Assurance-maladie complémentaire</i>	100 %	
<i>Soins dentaires</i>	100%	
<i>Rente d'invalidité</i>		100 % Protection jusqu'au maximum de 5 300 \$ par mois
<i>Régime de retraite</i>	Les contributions de l'Employeur au Régime de retraite seront équivalentes, au moins, au montant requis pour couvrir les coûts afférents du service ainsi que les déficits actuariels et le passif de solvabilité, s'il y a lieu, ou 7,5 %, si celui-ci est plus élevé, conformément à la Loi sur les régimes de retraite et les règlements inhérents, en se fondant sur les évaluations actuarielles du Régime de retraite que l'Employeur soumet à la Commission des services financiers de l'Ontario. L'intérêt accumulé sur les contributions du Membre au Régime sera crédité en fonction du taux de rendement du Régime.	(a) À compter du 1 ^{er} juillet 2014, 6 % de la tranche des revenus admissibles du Membre qui est inférieure à l'exemption de base de l'année établie par le Régime de pensions du Canada; (b) À compter du 1 ^{er} juillet 2014, 4,2 % de la tranche des revenus admissibles du Membre qui est entre l'exemption de base de l'année et le maximum des revenus admissibles de l'année; (c) À compter du 1 ^{er} juillet 2014, 6 % de la tranche des revenus admissibles du Membre qui est supérieure au maximum des revenus admissibles de l'année. Aux termes de l'Article 147.2 (2) (d) de la Loi

	<p>holiday in accordance with the Pension Benefits Act and after discussion with the Pension Committee only when required under the Income Tax Act due to excess surpluses as defined under the Income Tax Act 147.2(2) (d). Any contribution holiday shall be shared equally between the Employer and Employees.</p>		<p><i>de l'impôt sur le revenu en ce qui concerne les surplus excédentaires, l'Employeur pourrait suspendre les cotisations en conformité avec la Loi sur les régimes de retraite, après discussion avec le Comité des pensions. La suspension des cotisations sera partagée également par l'Employeur et les Membres.</i></p>	
<i>Retirement Plan</i>	<p>The Employer's contributions to the Retirement Plan shall be at least the amount required to fund current service costs and any unfunded liabilities and solvency liabilities, or 7.5%, whichever is greater, in accordance with the Pension Benefits Act and regulations there under based upon the actuarial valuations for the Retirement Plan that the Employer files with the Financial Services Commission of Ontario. Interest on the Employee contributions to the Plan will be credited at the Plan rate of return.</p> <p>The Employer may take a contribution holiday in accordance with the Pension Benefits Act and after discussion with the Pension Committee only when required under the Income Tax Act due to excess surpluses as defined under the Income Tax Act 147.2(2) (d). Any contribution holiday shall be shared equally between the Employer and Employees.</p>	<p>(a) Effective July 1, 2015, six point seven percent (6.7%) of the part of the Member's Pensionable Earnings that is below the year's basic exemption as defined by the Canada Pension Plan;</p> <p>(b) Effective July 1, 2015, four point nine percent (4.9%) of the part of the Member's Pensionable Earnings that is between the year's basic exemption and the year's maximum pensionable earnings;</p> <p>(c) Effective July 1, 2015, six point seven percent (6.7%) of the part of the Member's Pensionable Earnings that is in excess of the year's maximum pensionable earnings.</p>	<p><i>Régime de retraite</i></p> <p>Les contributions de l'Employeur au Régime de retraite seront équivalentes, au moins, au montant requis pour couvrir les coûts afférents du service ainsi que les déficits actuariels et le passif de solvabilité, s'il y a lieu, ou 7,5%, si celui-ci est plus élevé, conformément à la Loi sur les régimes de retraite et les règlements inhérents, en se fondant sur les évaluations actuarielles du Régime de retraite que l'Employeur soumet à la Commission des services financiers de l'Ontario. L'intérêt accumulé sur les contributions du Membre au Régime sera crédité en fonction du taux de rendement du Régime.</p> <p>Aux termes de l'Article 147.2 (2) (d) de la Loi de l'impôt sur le revenu en ce qui concerne les surplus excédentaires, l'Employeur pourrait suspendre les cotisations en conformité avec la Loi sur les régimes de retraite, après discussion avec le Comité des pensions. La suspension des cotisations sera partagée également par l'Employeur et les Membres</p>	<p>(a) À compter du 1^{er} juillet 2015, 6,7% de la tranche des revenus admissibles du Membre qui est inférieure à l'exemption de base de l'année établie par le Régime de pensions du Canada;</p> <p>(b) À compter du 1^{er} juillet 2015, 4,9% de la tranche des revenus admissibles du Membre qui est entre l'exemption de base de l'année et le maximum des revenus admissibles de l'année;</p> <p>(c) À compter du 1^{er} juillet 2015, 6,7% de la tranche des revenus admissibles du Membre qui est supérieure au maximum des revenus admissibles de l'année.</p>

Retirement Plan	The Employer's contributions to the Retirement Plan shall be at least the amount required to fund current service costs and any unfunded liabilities and solvency liabilities, or 7.5%, whichever is greater, in accordance with the Pension Benefits Act and regulations there under based upon the actuarial valuations for the Retirement Plan that the Employer files with the Financial Services Commission of Ontario. Interest on the Employee contributions to the Plan will be credited at the Plan rate of return.	(a) Effective July 1, 2016, seven point one percent (7.1%) of the part of the Member's Pensionable Earnings that is below the year's basic exemption as defined by the Canada Pension Plan; (b) Effective July 1, 2016, five point three percent (5.3%) of the part of the Member's Pensionable Earnings that is between the year's basic exemption and the year's maximum pensionable earnings; (c) Effective July 1, 2016, seven point one percent (7.1%) of the part of the Member's Pensionable Earnings that is in excess of the year's maximum pensionable earnings. The Employer may take a contribution holiday in accordance with the Pension Benefits Act and after discussion with the Pension Committee only when required under the Income Tax Act due to excess surpluses as defined under the Income Tax Act 147.2(2) (d). Any contribution holiday shall be shared equally between the Employer and Employees.	Régime de retraite Aux termes de l'Article 147.2 (2) (d) de la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> en ce qui concerne les surplus excédentaires, l'Employeur pourrait suspendre les cotisations en conformité avec la <i>Loi sur les régimes de retraite</i> , après discussion avec le Comité des pensions. La suspension des cotisations sera partagée également par l'Employeur et les Membres	(a) À compter du 1 ^{er} juillet 2016, 7,1% de la tranche des revenus admissibles du Membre qui est inférieure à l'exemption de base de l'année établie par le Régime de pensions du Canada; (b) À compter du 1 ^{er} juillet 2016, 5,3% de la tranche des revenus admissibles du Membre qui est entre l'exemption de base de l'année et le maximum des revenus admissibles de l'année; (c) À compter du 1 ^{er} juillet 2016, 7,1% de la tranche des revenus admissibles du Membre qui est supérieure au maximum des revenus admissibles de l'année.
Retirement Plan	The Employer's contributions to the Retirement Plan shall be at least the amount required to fund current service costs and any unfunded liabilities and solvency liabilities, or 7.5%, whichever is greater, in accordance with the Pension Benefits Act and regulations there under based upon the actuarial valuations for the Retirement Plan	(a) Effective January 1, 2017, seven point five percent (7.5%) of the part of the Member's Pensionable Earnings that is below the year's basic exemption as defined by the Canada Pension Plan; (b) Effective January 1, 2017, five point seven percent (5.7%) of the	Régime de retraite	(a) À compter du 1 ^{er} janvier 2017, 7,5% de la tranche des revenus admissibles du Membre qui est inférieure à l'exemption de base de l'année établie par le Régime de pensions du Canada; (b) À compter du 1 ^{er} janvier 2017, 5,7% de la tranche des revenus

	<p>that the Employer files with the Financial Services Commission of Ontario. Interest on the Employee contributions to the Plan will be credited at the Plan rate of return.</p> <p>The Employer may take a contribution holiday in accordance with the Pension Benefits Act and after discussion with the Pension Committee only when required under the Income Tax Act due to excess surpluses as defined under the Income Tax Act 147.2(2) (d). Any contribution holiday shall be shared equally between the Employer and Employees.</p>	<p>part of the Member's Pensionable Earnings that is between the year's basic exemption and the year's maximum pensionable earnings;</p> <p>(c) Effective January 1, 2017, seven point five percent (7.5%) of the part of the Member's Pensionable Earnings that is in excess of the year's maximum pensionable earnings.</p>		<p>en se fondant sur les évaluations actuarielles du Régime de retraite que l'Employeur soumet à la Commission des services financiers de l'Ontario. L'intérêt accumulé sur les contributions du Membre au Régime sera crédité en fonction du taux de rendement du Régime.</p> <p>Aux termes de l'Article 147.2(2) (d) de la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> en ce qui concerne les surplus excédentaires, l'Employeur pourrait suspendre les cotisations en conformité avec la <i>Loi sur les régimes de retraite</i>, après discussion avec le Comité des pensions. La suspension des cotisations sera partagée également par l'Employeur et les Membres</p>	<p>admissibles du Membre qui est entre l'exemption de base de l'année et le maximum des revenus admissibles de l'année;</p> <p>(c) À compter du 1^{er} janvier 2017, 7,5% de la tranche des revenus admissibles du Membre qui est supérieure au maximum des revenus admissibles de l'année.</p>
Retirement Plan	<p>The Employer's contributions to the Retirement Plan shall be at least the amount required to fund current service costs and any unfunded liabilities and solvency liabilities, or 7.5%, whichever is greater, in accordance with the Pension Benefits Act and regulations there under based upon the actuarial valuations for the Retirement Plan that the Employer files with the Financial Services Commission of Ontario. Interest on the Employee contributions to the Plan will be credited at the Plan rate of return.</p> <p>The Employer may</p>	<p>(a) Effective June 30, 2017, eight point two percent (8.2%) of the part of the Member's Pensionable Earnings that is below the year's basic exemption as defined by the Canada Pension Plan;</p> <p>(b) Effective June 30, 2017, six point four percent (6.4%) of the part of the Member's Pensionable Earnings that is between the year's basic exemption and the year's maximum pensionable earnings;</p> <p>(c) Effective June 30, 2017, eight point two percent (8.2%) of the part of the Member's Pensionable Earnings that is in excess of the year's maximum pensionable earnings.</p>	Régime de retraite	<p>Les contributions de l'Employeur au Régime de retraite seront équivalentes, au moins, au montant requis pour couvrir les coûts afférents du service ainsi que les déficits actuariels et le passif de solvabilité, s'il y a lieu, ou 7,5%, si celui-ci est plus élevé, conformément à la <i>Loi sur les régimes de retraite</i> et les règlements inhérents, en se fondant sur les évaluations actuarielles du Régime de retraite que l'Employeur soumet à la Commission des services financiers de l'Ontario. L'intérêt accumulé sur les contributions du Membre au Régime sera crédité en fonction du taux de rendement du Régime.</p> <p>Aux termes de l'Article</p>	<p>(a) À compter du 30 juin 2017, 8,2% de la tranche des revenus admissibles du Membre qui est inférieure à l'exemption de base de l'année établie par le Régime de pensions du Canada;</p> <p>(b) À compter du 30 juin 2017, 6,4% de la tranche des revenus admissibles du Membre qui est entre l'exemption de base de l'année et le maximum des revenus admissibles de l'année;</p> <p>(c) À compter du 30 juin 2017, 8,2% de la tranche des revenus admissibles du Membre qui est supérieure au maximum des revenus admissibles de l'année.</p>

	take a contribution holiday in accordance with the Pension Benefits Act and after discussion with the Pension Committee only when required under the Income Tax Act due to excess surpluses as defined under the Income Tax Act 147(2)(d). Any contribution holiday shall be shared equally between the Employer and Employees.		147(2)(d) de la Loi de l'impôt sur le revenu en ce qui concerne les surplus excédentaires, l'Employeur pourrait suspendre les cotisations en conformité avec la Loi sur les régimes de retraite, après discussion avec le Comité des pensions. La suspension des cotisations sera partagée également par l'Employeur et les Membres	
--	---	--	---	--

8.45.5 **Extended Health Care**

Effective November 1, 2008, extended health care will be enhanced by providing full payment to paramedical practitioners (audiologist, chiropractor, kinesiologist, massage therapist, naturopath, osteopath, podiatrist, and speech therapist) up to an annual limit of two thousand two hundred dollars (\$2,200) per benefit year per covered individual.

Effective November 1, 2008, the professional services for a certified psychologists only will increase up to four thousand dollars (\$4,000) per covered individual per benefit year.

Extended health care will continue to provide payment, according to the Extended Health Care Plan, to physiotherapists and athletic therapists without an annual limit.

8.45.6 **Vision Care**

Effective November 1, 2008, purchase and fitting of prescription glasses or elective contact lenses, as well as repairs or elective laser vision correction procedures, up to an overall maximum of three hundred and fifty dollars (\$350) per covered individual in any twenty-four (24) consecutive months.

Effective July 1, 2016, purchase and fitting of prescription glasses or elective contact lenses, as well as repairs or elective laser vision correction procedures, up to an overall maximum increases to four hundred dollars (\$400) per covered individual in any twenty-four (24) consecutive months.

8.45.5 **Assurance-maladie complémentaire**

Depuis le 1^{er} novembre 2008, les soins de santé complémentaires pour chaque personne assurée sont bonifiés en accordant le paiement complet aux praticiens paramédicaux (audiographe, chiropraticien, kinésiologue, massothérapeute, naturopathe, ostéopathe, podiatre et orthophoniste) jusqu'au plafond annuel de deux mille deux cents dollars (2 200 \$) par année du calcul des prestations.

Depuis le 1^{er} novembre 2008, le paiement des services professionnels de psychologues certifiés pour chaque personne assurée est passé à quatre mille dollars (4 000 \$) par année du calcul des prestations.

L'assurance-maladie complémentaire continue d'effectuer, conformément au régime d'assurance-maladie complémentaire, le paiement des services de physiothérapeutes et de thérapeutes du sport sans plafond annuel.

8.45.6 **Soins de la vue**

Depuis le 1^{er} novembre 2008, l'achat et l'adaptation de lunettes ou de lentilles de prescription ou facultatives et les réparations ou la chirurgie oculaire au laser sont, pour chaque personne assurée, couverts jusqu'à un maximum de trois cent cinquante dollars (350 \$) par période donnée de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

À compter du 1^{er} juillet 2016, l'achat et l'adaptation de lunettes sur ordonnance ou de lentilles facultatives et les réparations ou la chirurgie oculaire au laser au choix seront, pour chaque personne assurée, couverts qu'à

un maximum de quatre cents dollars (400 \$) par période donnée de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

Collective Agreement 2014-17

Convention collective 2014-17

8.45.7 *Hearing Aids*

Effective November 1, 2008, up to five hundred dollars (\$500) per covered individual in any two (2) consecutive benefit years.

Effective July 1, 2016, up to two thousand dollars (\$2000) per covered individual in any two (2) consecutive benefit years.

8.45.8 *Dental*

The Employer shall pay one hundred percent (100%) of the cost of the premiums of the dental plan in accordance with the current rate schedule as established by the Ontario Dental Association and including six (6) month recall, effective November 1, 2008.

8.45.7 *Appareils auditifs*

Depuis le 1^{er} novembre 2008, on attribue à chaque personne assurée jusqu'à cinq cents dollars (500 \$) par période de deux (2) années consécutives du calcul des prestations.

À compter du 1^{er} juillet 2016, on attribuera à chaque personne assurée jusqu'à deux mille dollars (2 000 \$) par périodes de deux (2) années consécutives du calcul des prestations.

8.45.8 *Soins dentaires*

Depuis le 1^{er} novembre 2008, l'Employeur paie cent pour cent (100 %) du coût des primes du régime de soins dentaires en conformité avec le barème des taux en vigueur établi par l'Association dentaire de l'Ontario, qui comprend le rappel tous les six (6) mois.

	<i>Annual Maximum</i>	<i>Reimbursement</i>
<i>Basic coverage, including major services, per person per benefit year:</i>	\$3,000	
<i>Basic coverage</i>		100% Reimbursement by plan
<i>Major services</i>		80% Reimbursement by plan
<i>Orthodontics coverage per person</i>	Lifetime Maximum \$3,000	50% Reimbursement by plan

	<i>Maximum annuel</i>	<i>Remboursement</i>
<i>Protection de base, y compris les services principaux, par personne en une année du calcul des prestations:</i>	3 000 \$	
<i>Protection de base</i>		100 % remboursement par le régime
<i>Services principaux</i>		80 % remboursement par le régime
<i>Orthodontie, protection par personne</i>	A vie Maximum de 3 000 \$	50 % remboursement par le régime

8.45.9 Any Member on an unpaid leave of absence shall make special arrangements for benefit coverage as outlined in Article 7.40 – Leaves of Absence Without Pay.

8.45.9 Le Membre en congé non rémunéré autorisé doit prendre les dispositions pertinentes pour assurer que les avantages sociaux sont en vigueur aux termes de l'article 7.40 – Congé non rémunéré.

8.45.10 Benefits for the spouse and dependants of a Member, enrolled in the various benefits plans at the time of death, shall continue for a period of two (2) years from the date of death and shall terminate at the end of the month in which the death occurred, two (2) years after the date of death.

8.45.10 La protection du conjoint et des personnes à charge du Membre qui sont inscrits aux divers régimes d'avantages sociaux au moment de son décès se poursuit pendant une période de deux (2) ans à compter de la date du décès et se termine à la fin du mois du deuxième anniversaire du décès.

8.45.11 *Retirees Health Benefits Plan (RHBP) (effective July 1, 2011)*

- (a) Member contribution increase to sixteen dollars and seven cents (\$16.07) per month.
- (b) Maximum benefit for single retirees increase to eight hundred thirty eight

8.45.11 *Régime de prestations de maladie pour personnes retraitées (RPMPR) (à compter du 1^{er} juillet 2011)*

- (a) La contribution du Membre est portée à seize dollars et sept cents (16,07 \$) par mois.
- (b) La prestation maximum d'un retraité célibataire est portée à huit cent trente-

	dollars and twenty seven cents (\$838.27) per year.		huit dollars et vingt-sept cents (838.27 \$) par année.
(c)	Maximum benefit for family of retirees increase to One thousand three hundred sixty two dollars and nineteen cents (\$1,362.19) per year.	(c)	La prestation maximum de la famille d'un retraité est portée à mille trois cent soixante-deux dollars et dix-neuf cents (1 362,19 \$) par année.
ARTICLE 8.50 – TUITION FEE EXEMPTION AND SPOUSAL LIBRARY CARD		ARTICLE 8.50 – EXEMPTION DES DROITS DE SCOLARITÉ ET CARTE DE BIBLIOTHÈQUE POUR LE CONJOINT	
Tuition Fee Exemption		Exemption de droits de scolarité	
8.50.1	The following shall be eligible for Tuition Fee Exemption.	8.50.1	Les suivants peuvent bénéficier d'une exemption des droits de scolarité :
(a)	All full-time Members as of the effective date of appointment and all retired full-time Members.	(a)	Les Membres employés à temps plein, à partir de la date de leur entrée en fonction, et les Membres à temps plein à la retraite.
(b)	Spouses and dependants of all full-time Members, of retired full-time Members, of deceased retired Members and of Members who died while in the full-time employ of the University. Dependants include wife and husband (including common-law relationships), children up to the age of twenty-six (26) years (including natural, step, and adopted children, wards and other children for whom the Member is the primary caregiver).	(b)	Les conjoints et les personnes à charge des Membres employés à temps plein, des Membres à temps plein à la retraite, des Membres à la retraite décédés et des Membres décédés pendant qu'ils étaient employés à temps plein à l'Université. Les personnes à charge sont l'épouse et l'époux (y compris le conjoint de fait) et les enfants jusqu'à l'âge de vingt-six (26) ans (y compris les enfants naturels, les enfants du conjoint, les enfants adoptés, les pupilles ou autres pour qui le Membre est le soutien principal).
8.50.2	Exemption from tuition fees is subject to the following conditions:	8.50.2	L'exemption des droits de scolarité est soumise aux conditions suivantes :
(a)	A student must remain in good standing as defined by the Registrar's Office in order to qualify for tuition exemption. In the event of loss of good standing, the same course(s) or an equivalent one(s) may be taken at the student's expense in order to reinstate good standing and eligibility.	(a)	L'étudiant est obligé d'obtenir des notes satisfaisantes, telles que les définit le bureau de Secrétaire général, pour mériter une exemption. Dans le cas contraire, l'étudiant peut reprendre à ses frais le ou les cours en question ou suivre des cours équivalents afin de rétablir sa cote et de se trouver admissible à une nouvelle exemption.
(b)	Students who are eligible for an exemption from tuition fees are not exempted from the payment of incidental fees.	(b)	Les étudiants exempts des droits de scolarité ne sont pas exempts des autres droits.
(c)	To the extent that a grant is specifically given to defray tuition a student who receives a grant is not eligible for exemption from tuition fees.	(c)	En autant qu'une subvention est accordée expressément pour couvrir les droits de scolarité, l'étudiant qui la reçoit n'est pas admissible à une exemption de ces droits.

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17**

- | | |
|---|--|
| <p>(d) To the extent that tuition is reduced by a Laurentian University tuition scholarship, the student is not eligible for exemption from tuition fees. Where the funds are from an outside source this condition does not apply.</p> <p>8.50.3 Eligibility ceases with the term immediately following the date of termination of employment of a Member, unless otherwise specified in this Collective Agreement.</p> <p>8.50.4 The Employer reserves the right to modify or rescind this policy depending on the development of future government policy that has a bearing on this matter.</p> | <p>(d) En autant que les droits de scolarité sont réduits grâce à une bourse pour droits de scolarité de l'Université Laurentienne, l'étudiant n'est pas admissible à une exemption de ces droits. Si les subventions ont une origine autre que l'Université, cette stipulation n'est pas applicable.</p> <p>8.50.3 L'exemption cesse dès le semestre suivant immédiatement la cessation d'emploi du Membre, sauf disposition contraire dans la présente Convention collective.</p> <p>8.50.4 L'Employeur se réserve le droit de mettre fin à cette politique ou de la modifier, en accord avec l'évolution éventuelle de la politique gouvernementale à ce sujet.</p> |
|---|--|

Spousal Photo ID Library Card

- | | |
|---|---|
| <p>8.50.5 On an annual basis, spouses of all Members, including retired Members, deceased retired Members and Members who died while in the employ of the University, upon request, will be supplied with a photo identification library card at no cost to them except if they require a replacement for a lost card. The cards will receive a renewal sticker yearly and be reissued only if necessary. The charge for replacement will be fifteen dollars (\$15) per card.</p> | <p>8.50.5 Sur une base annuelle, les conjoints de tous les Membres, y compris les Membres retraités, les Membres retraités décédés et les Membres décédés au cours de leur emploi à l'Université peuvent demander une carte-photo d'identité de la Bibliothèque. Ils reçoivent cette carte sans frais, sauf s'il s'agit du remplacement d'une carte perdue. Les nouvelles cartes sont gratuites, mais les cartes de remplacement, émises si nécessaire, coûtent quinze dollars (15 \$) chacune. Les détenteurs reçoivent chaque année un autocollant de renouvellement.</p> |
|---|---|

ARTICLE 8.55 – MOVING EXPENSES

- | | |
|--|---|
| <p>8.55.1 On initial appointment to the University each regular full-time Member shall be entitled to reimbursement for moving expenses subject to the following conditions:</p> <p>(a) All claims must be substantiated by official receipts or reasonable facsimiles.</p> <p>(b) The University shall reimburse claims at the rate of one hundred percent (100%) to a maximum of five thousand dollars (\$5,000). In exceptional circumstances, the University may exceed this amount. Such conditions will be specified in the initial letter of appointment.</p> <p>8.55.2 Moving expenses include:</p> <p>(a) Moving, packing, crating and unpacking of household goods and personal effects.</p> <p>(b) Transfer of family by the most</p> | <p>8.55.1 Chaque Membre à temps plein peut, au moment de sa nomination initiale à l'Université, se faire rembourser ses frais de déménagement dans les conditions suivantes :</p> <p>(a) Les preuves, sous forme de reçus ou facsimilés, sont fournies à l'appui des réclamations.</p> <p>(b) L'Université rembourse la totalité des dépenses jusqu'à concurrence de cinq mille dollars (5 000 \$). À titre exceptionnel, l'Université peut dépasser cette limite. Les conditions sont spécifiées dans la lettre initiale de nomination.</p> <p>8.55.2 Les frais de déménagement comprennent :</p> <p>(a) déplacement, emballage, mise en caisse, déballage des Articles du ménage et des effets personnels;</p> <p>(b) déplacement de la famille par le mode</p> |
|--|---|

Collective Agreement 2014-17

	economical means of transportation.		de transport le plus économique;
(c)	Reasonable living expenses for the duration of the trip to the new location.	(c)	frais raisonnables de subsistance au cours du voyage à la nouvelle localisation;
(d)	One (1) advance visit for the purpose of securing suitable housing. The newly appointed Members may be accompanied by their spouse in this instance.	(d)	une (1) visite préliminaire afin de trouver un logement convenable, le Membre étant accompagné de son conjoint.
8.55.3	Employees appointed on a contract of twelve (12) month's duration or less shall not normally be eligible to claim moving expenses. The Vice-President, Academic and Provost may under special circumstances allow some amount of moving expenses to be reimbursed for such employees.	8.55.3	Les Employés nommés pour une période de douze (12) mois ou moins ne sont pas normalement admissibles au remboursement de leurs frais de déménagement. Le Vice-recteur aux études et Provost peut dans des circonstances spéciales permettre un certain remboursement des frais de déménagement à ces Employés.
8.55.4	Moving expenses paid to a new Member will constitute a loan made by the University. This loan will be retired when the Member has completed three (3) years of continuous service to the University, each year being equivalent to one third (1/3) of the reimbursement of the loan.	8.55.4	Les frais de déménagement remboursés au nouveau Membre constituent un prêt dont lui fait grâce l'Université après qu'il ait complété trois (3) ans de service continu à l'Université, chaque année étant considérée comme l'équivalent du remboursement d'un tiers (1/3) du prêt initial.
8.55.5	Should the beneficiary of such a loan leave the University before completing three (3) years of continuous service, for personal or disciplinary reasons, she/he must reimburse the University for the remaining unretired portion of the loan.	8.55.5	Si le bénéficiaire d'un tel emprunt quitte l'Université avant d'avoir complété trois (3) ans de service continu, pour des raisons personnelles ou disciplinaires, il est tenu de rembourser l'Université de la portion impayée du prêt.

ARTICLE 8.60 – PHYSICAL EDUCATION FACILITIES

8.60.1	As of the effective date of appointment, all full-time Members, their spouses and dependants as defined in Article 8.50 – Tuition Fee Exemption and Spousal Library Card shall be eligible for free Physical Education Centre membership subject to the payment of an annual service fee and locker rental fee as established by the Division of Physical Education.
--------	--

ARTICLE 8.65 – PUBLIC LIABILITY INSURANCE

8.65.1	Subject to the express provisions of the current policy (ies) of insurance providing such coverage, the University shall continue to maintain the present public liability insurance insuring, among others, Members who are acting within the scope of their employment against liability claims (including negligence, property damage, personal injury, libel and
--------	--

Convention collective 2014-17

		de transport le plus économique;
(c)		frais raisonnables de subsistance au cours du voyage à la nouvelle localisation;
(d)		une (1) visite préliminaire afin de trouver un logement convenable, le Membre étant accompagné de son conjoint.
8.55.3		Les Employés nommés pour une période de douze (12) mois ou moins ne sont pas normalement admissibles au remboursement de leurs frais de déménagement. Le Vice-recteur aux études et Provost peut dans des circonstances spéciales permettre un certain remboursement des frais de déménagement à ces Employés.

8.55.4	Les frais de déménagement remboursés au nouveau Membre constituent un prêt dont lui fait grâce l'Université après qu'il ait complété trois (3) ans de service continu à l'Université, chaque année étant considérée comme l'équivalent du remboursement d'un tiers (1/3) du prêt initial.
--------	---

8.55.5	Si le bénéficiaire d'un tel emprunt quitte l'Université avant d'avoir complété trois (3) ans de service continu, pour des raisons personnelles ou disciplinaires, il est tenu de rembourser l'Université de la portion impayée du prêt.
--------	---

ARTICLE 8.60 – ACCÈS AU CENTRE D'ÉDUCATION PHYSIQUE

8.60.1	À partir de la date effective de leur nomination, les Membres employés à temps plein ainsi que leurs conjoints et les personnes à leur charge, au sens de l'Article 8.50 – Exemption des droit de scolarité et carte de bibliothèque pour le conjoint, sont admissibles comme Membre non payants au Centre d'éducation physique, à condition de payer des frais annuels de service et de location d'un petit casier établis par le Service d'éducation physique.
--------	--

ARTICLE 8.65 – ASSURANCE DE RESPONSABILITÉ CIVILE

8.65.1	Sous réserve des conditions expresses des polices d'assurance en vigueur actuellement, l'Université continue de fournir la présente assurance contre des dommages causés à un tiers. Cette assurance protège entre autres les Membres qui, dans l'exercice de leurs fonctions, sont exposés à des actions pour dommages et intérêts (néGLIGENCE, dommages
--------	---

Collective Agreement 2014-17

slander), up to a limit of four million dollars (\$4,000,000). Any legal representation to which Members are entitled under this policy shall be provided in a fair and equitable manner. The Union is entitled to receive a copy of the insurance policy upon request. Any changes in this current policy shall be made with the agreement of the Parties.

ARTICLE 8.70 – PARKING

- 8.70.1 The Parties agree that Members wishing to reserve a parking space in any parking area on campus shall pay the fee established by the University. The parking fees shall be determined following consultation with the Advisory Committee on Security Services on which the Union shall maintain its current representation of one (1) Member.
- 8.70.2 Members with a temporary or Long-Term Disability or pregnant Members shall be entitled upon request to their Dean/University Librarian to a reserved parking space close to their office.

ARTICLE 8.75 – REIMBURSEMENT OF EXPENSES

- 8.75.1 All Members will be reimbursed within the normal amounts payable following approval of the Miscellaneous Expense Claim Form for reasonable out-of-pocket expenses incurred while on authorized business for the University, such as parking fees, transportation costs, meal allowances, equipment for field trips, accommodation costs, and incidental expenses. Receipts for such expenses will be provided where required. Claims can be accumulated but receipts must be submitted no later than six (6) months following the date of expenditures. However, all claims for the previous fiscal year (ending April 30) must be submitted by May 15.

The claim for reimbursement including receipts where required shall be submitted to the Member's Chair/Director. In the event that the Chair/Director is unwilling or unable to reimburse such expenses, the receipts for such expenses shall be submitted to the appropriate Dean/University Librarian. Amounts reimbursed will be according to the schedule of amounts in the Employer's 'Policies and Procedures Concerning Travel

Convention collective 2014-17

à la propriété, blessures corporelles et diffamation), jusqu'à la limite de quatre millions de dollars (4 000 000 \$). Toute représentation par avocat à laquelle les Membres ont droit en application de la présente police d'assurance est fournie de façon juste et équitable. À sa demande, le Syndicat a le droit de recevoir un exemplaire de la police d'assurance. Tout changement à la police d'assurance actuelle ne peut être apporté qu'avec l'accord préalable des Parties.

ARTICLE 8.70 – STATIONNEMENT

- 8.70.1 Les Parties reconnaissent que les Membres désirant réserver une place de stationnement dans un des parcs de stationnement du campus doivent payer les frais établis par l'Université. Les frais de stationnement sont établis après consultation du Comité consultatif sur les services de sécurité où siège un (1) Membre du Syndicat.
- 8.70.2 Les Membres ayant une invalidité temporaire ou permanente, ou les Membres enceintes, ont droit, sur demande à leur Doyen/Bibliothécaire en chef, à une place de stationnement réservé à proximité de leur bureau.

ARTICLE 8.75 – REMBOURSEMENT DES DÉPENSES

- 8.75.1 Tous les Membres sont remboursés selon les montants normaux payables après approbation du formulaire de demande de remboursement de charges diverses pour les frais raisonnablement encourus pour des activités autorisées par l'Université, par exemple, frais de stationnement, coûts de transport, allocations de repas, équipement pour visites sur le terrain, frais de logement et dépenses connexes. Certaines dépenses nécessitent un reçu. L'accumulation est permise pourvu que les reçus soient soumis dans un maximum de six (6) mois suivant la date des dépenses. De plus, toutes les dépenses encourues pendant un exercice financier (se terminant le 30 avril) doivent être soumises pour remboursement avant le 15 mai.

La demande de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des reçus nécessaires, est soumise par le Membre à son Directeur. Au cas où le Directeur ne veut pas ou ne peut pas accorder le remboursement de ces dépenses, les reçus sont soumis au doyen/bibliothécaire en chef approprié. Les montants de remboursement sont conformes au tarif figurant dans le document « Politique et procédures touchant

Collective Agreement 2014-17

and Related Expenses' as updated annually and amended to include incidental expenses.

- 8.75.2 Prior to April 15, the Employer will send the link to the Policy and will remind Members that all receipts are due by May 15.

ARTICLE 8.80 – POLICY AND PROCEDURES IN THE EVENT OF DEATH

NOTE: The following procedures and practices are currently in place and are largely determined by external agencies. It may from time to time be necessary to make adjustments to these procedures based on requirements of these external agencies. The Parties agree that such changes required by external agencies do not require prior approval.

- 8.80.1 The beneficiary is to contact the Pension and Benefits Officer in the Personnel Office. If within seven (7) days the University has not been contacted by the beneficiary, the University shall make every reasonable effort to contact the beneficiary.

Life Insurance

- (a) The Employee is insured for three (3) times salary to a maximum of four-hundred thousand dollars (\$400,000).
- (b) The following documents will be required to request payment of the insurance carrier:
 - (i) The beneficiary must complete a Statement required by the insurance carrier as well as provide her/his Social Insurance Number;
 - (ii) The notice of the Employee's death that appeared in the Obituary Notices;
 - (iii) A Death Certificate;
 - (iv) The last insurance certificate that was issued to the faculty Member.
- (c) The Life Insurance proceeds are usually paid within one (1) month.

Convention collective 2014-17

le remboursement des dépenses d'affaires » de l'Employeur, qui est mis à jour chaque année et modifié pour inclure les dépenses connexes.

- 8.75.2 L'Employeur acheminera aux Membres, au plus tard le 15 avril, un lien vers la politique tout en les rappelant qu'il faut soumettre les reçus avant le 15 mai.

ARTICLE 8.80 – POLITIQUE ET PROCÉDURE EN CAS DE DÉCÈS

N.B. : Les procédures et les pratiques suivantes sont actuellement en vigueur et relèvent en grande partie d'organismes externes. Il peut être nécessaire le cas échéant d'adapter ces procédures aux exigences des organismes externes. Les Parties conviennent que les modifications demandées par les organismes externes ne nécessitent pas d'approbation préalable.

- 8.80.1 Le bénéficiaire doit se mettre en rapport avec le préposé à la pension et aux avantages sociaux dans le Bureau des ressources humaines. Si dans les sept (7) jours, l'Université n'a pas été informée, l'Université fait tout son possible pour entrer en rapport avec le bénéficiaire.

Assurance-vie

- (a) L'employé est assuré pour trois (3) fois la valeur de son traitement, jusqu'à un maximum de quatre cent mille dollars (400 000 \$).
- (b) Les documents suivants sont nécessaires pour faire la demande de la somme assurée auprès de l'assureur :
 - (i) le bénéficiaire est tenu de remplir la déclaration exigée par l'assureur et de soumettre son propre numéro d'assurance sociale;
 - (ii) l'avis de décès paru dans la presse;
 - (iii) le certificat de décès;
 - (iv) le certificat d'assurance le plus récent délivré au Membre du corps professoral.
- (c) Le versement du capital-décès est généralement effectué dans un délai d'un (1) mois.

Collective Agreement 2014-17

- 8.80.3 **Pension Plan**
- If the Member dies prior to receiving a pension, the following will be required to process the benefits:
- (a) The University shall contact the Beneficiary and outline the procedures to be followed.
 - (b) The Beneficiary must complete an "Application for Death Benefit".
 - (c) Provide a Death Certificate.
 - (d) Provide a "notarial copy" of the Employee's "Last Will and Testament".
 - (e) All Members should have a current "Last Will and Testament".
 - (f) Beneficiaries of Members without a "Last Will and Testament" will have to settle any disputes between potential Beneficiaries (children vs spouse) in the courts, prior to receiving any funds from the Pension Plan.
- The file will be forwarded to the Actuary for the calculation of the death benefit. Once that calculation is received, the Beneficiary will be contacted. The Beneficiary can request a lump sum refund or a transfer to a R.R.S.P. that is not subject to locked-in provisions.
- The death benefit from the Pension Plan is usually paid within two (2) to three (3) months.
- If the Member dies after commencing to receive her/his pension, the form of pension that was selected by the Member will determine if further benefits are payable to the Beneficiary.
- 8.80.4 Benefits to spouse and dependants shall continue as per Article 8.45.9 of Article 8.45 – Benefits.
- 8.80.5 Every Member while employed by Laurentian University will be expected to complete by January 1, 2009 or within six (6) months of hire a statement to be retained in their Personnel File indicating who shall have access to the Member's computer files and office contents in the event of the Member's death or incapacitation. In the event of the death or incapacitation of the Member, the Employer shall review the Member's files and

Convention collective 2014-17

- 8.80.3 **Régime de retraite**
- Au cas où le décès a lieu avant de recevoir la pension de retraite, il faut suivre les étapes suivantes en vue d'effectuer le règlement :
- (a) L'Université se met en rapport avec le bénéficiaire et décrit la procédure à suivre.
 - (b) Le bénéficiaire est tenu de remplir une « Demande de règlement du capital-décès ».
 - (c) Fournir un certificat de décès.
 - (d) Fournir un exemplaire notarié du testament de l'Employé.
 - (e) Tous les Membres sont censés avoir un testament à jour.
 - (f) Les bénéficiaires de Membres qui n'ont pas fait de testament doivent régler les différends entre bénéficiaires potentiels (enfants contre parent) devant les tribunaux avant de recevoir tout paiement provenant du régime de retraite.
- Le dossier est envoyé à l'actuaire afin de calculer le capital-décès. Une fois ce calcul reçu, le bénéficiaire est averti. Le bénéficiaire peut demander de recevoir un montant forfaitaire ou le transfert dans un compte REER non-immobilisé.
- Le versement du capital-décès provenant du régime de retraite se fait généralement dans un délai de deux (2) à trois (3) mois.
- Au cas où le décès a lieu après que le Membre a commencé à recevoir la pension de retraite, le type de pension choisi par le Membre permet de déterminer si des versements supplémentaires sont dus au bénéficiaire.
- Les avantages sociaux dont peuvent bénéficier le conjoint et les personnes à charge continuent en vertu de la Article 8.45.9 de l'Article 8.45 – Avantages sociaux.
- Tout Membre en service à l'Université Laurentienne est censé compléter, avant le 1er janvier 2009 ou au plus tard six (6) mois après son embauche, une déclaration à verser à son Dossier personnel indiquant qui aura accès au contenu de l'ordinateur et du bureau du Membre dans le cas de son décès ou de son incapacité. En cas de décès ou d'incapacité du Membre, l'Employeur examine les fichiers informatiques et le contenu du

office contents to retrieve the documents and files belonging to the Employer. This review shall be consistent with Article 6.30 – Patents and Article 6.35 – Copyright. After this review, only the person or persons named shall have access to the Member's computer files and office contents. If there is no signed access statement, the right of access shall go to the executor in the event of death, and to the next of kin in the event of incapacity. The executor or next of kin shall have access to the deceased Member's files for a period of at least one (1) year. The ownership of the computer files and office contents belonging to the Member shall be transferred according to the Member's will.

ARTICLE 8.85 – SALARY TO BENEFICIARY IN THE EVENT OF DEATH OF FACULTY MEMBER

- 8.85.1 Salary Rate: shall be the rate of gross pay for the contract period, including any proportionate reduction in stipend consequent on approved University policies.
- 8.85.2 Termination Date: shall be the end of the month in which the death occurs.
- 8.85.3 Period of Negotiations: where it would unduly retard settlement to postpone closure until the completion of a Collective Agreement, an arbitrary figure in excess of any anticipated agreement may be used as the basis for settlement by mutual agreement of the Parties.
- 8.85.4 Vacation Pay: the lesser of two percent (2%) per week or eight percent (8%) per month of entitlement shall be calculated on gross earnings paid during the period of the year to termination.
- 8.85.5 Sabbatical Leave: is an investment by the University in an approved plan of professional development with a view to enhance future contributions to the work of the University and the broader scholarly community. Sabbatical leave entitlement is not a benefit, which the Employee or her/his assigns can claim as of right in the event of either termination (for any cause), retirement, or death. For purposes of death benefits (Hospital care, Extended Medical and Dental Insurance), any sabbatical stipend is to be regarded as the equivalent of salary.

bureau du Membre pour y récupérer les documents et les fichiers qui appartiennent à l'Employeur. Les provisions de l'Article 6.30 – Brevets et l'Article 6.35 – Droits d'auteur s'appliquent à cet examen. Après l'examen, seules la personne ou les personnes nommées ont accès aux fichiers informatiques et au contenu du bureau du Membre. En l'absence d'une déclaration signée autorisant l'accès, l'exécuteur testamentaire a accès en cas de mortalité et le plus proche parent a accès en cas d'incapacité. L'exécuteur testamentaire ou le plus proche parent a accès aux fichiers du Membre décédé pour une période d'au moins un (1) an. La propriété des fichiers informatiques et des contenus du bureau qui appartient au Membre est déterminée par le testament du Membre.

ARTICLE 8.85 – RÉMUNÉRATION VERSÉE AU BÉNÉFICIAIRE EN CAS DE DÉCÈS D'UN MEMBRE DU CORPS PROFESSORAL

- 8.85.1 Le taux de rémunération est le taux brut de rémunération pour la période de la Convention collective, sous réserve de toute réduction proportionnelle provenant de politiques approuvés par l'Université.
- 8.85.2 La date de cessation des fonctions est la fin du mois pendant lequel a eu lieu le décès.
- 8.85.3 Période des négociations : au cas où le règlement serait indûment retardé, en attendant l'adoption d'une nouvelle Convention collective, il est possible d'utiliser en guise de règlement et avec l'accord mutuel des deux Parties, un montant arbitraire dépassant le montant prévu.
- 8.85.4 Paiement des vacances : le plus bas des deux montants suivants, deux pour cent (2 %) par semaine ou huit pour cent (8 %) par mois est calculé à partir du montant brut de la rémunération versée pendant l'année jusqu'à la cessation des fonctions.
- 8.85.5 Le congé sabbatique est considéré par l'Université comme un investissement dans un projet approuvé de développement professionnel, en vue de rehausser les contributions futures aux objectifs de l'Université et de la communauté universitaire dans son ensemble. L'allocation de congé sabbatique n'est pas un avantage social que l'employé (ou ses ayants-droit) peut revendiquer de droit en cas de cessation de son emploi (pour quelque cause que ce soit), de retraite ou de décès. Pour les fins du règlement du capital-décès, l'allocation de congé sabbatique est considérée comme l'équivalent d'une rémunération.

8.85.6	Contractual Travel Allowance: may be claimed by the Beneficiary for vouchered expenses incurred prior to termination.	8.85.6	Le remboursement des dépenses de voyage et d'affaires peut être demandé par le bénéficiaire pour des dépenses justifiées encourues avant la cessation des activités.
--------	---	--------	--

CHAIRS AND DIRECTORS**ARTICLE 9.10 – DUTIES OF CHAIRS/DIRECTORS**

9.10.1 The Chairs/Directors are responsible for providing academic leadership to their Departments/Schools. They serve as the representatives of their Departments/Schools in administrative matters, as well as the official spokesperson of their Departments/Schools and they report to the Dean/University Librarian.

In carrying out their duties, the Chairs/Directors will ensure that the Members of the Departments/Schools have an opportunity to share in the decision-making process, in the formulation of policies, and in the administrative tasks of the Departments/Schools in accordance with the Departments/Schools constitution, and in a manner that is consistent with the Collective Agreement.

Chair/Director shall not be required to review or approve Member applications for reimbursement for Professional Development Expenditures (Article 6.45 – Professional Development Expenditures and Article 4.70 – Professional Development Expenditures for Sessional Members). The Professional Development Expenditures shall be submitted directly to the secretary for the department/school who shall in turn submit the reimbursement forms to the Dean/University Librarian.

9.10.2 Their duties are the following and shall be carried out in accordance with good administrative practices:

- (a) To ensure that the Department/School has a constitution that clearly delineates a transparent and collegial decision making process for the unit and that is consistent with this Collective Agreement.
- (b) To ensure that the Members of the Department/School are informed of their duties and responsibilities in accordance with Senate regulations, the regulations of the University and this Collective Agreement.
- (c) To ensure that the Members of the

DIRECTEURS**ARTICLE 9.10 – OBLIGATIONS DES DIRECTEURS**

9.10.1 Les Directeurs sont responsables de fournir un leadership par rapport aux études dans leur Département/École. En outre, ils représentent le Département/École pour ce qui est des questions administratives, se font le porte-parole du Département/École et relèvent du doyen/bibliothécaire en chef.

En s'acquittant de leurs tâches, les Directeurs s'assurent que les Membres de leur Département/École ont l'occasion de participer au processus de prise de décisions, à l'élaboration de politiques et aux fonctions administratives du Département/École conformément aux statuts du Département/École et à la Convention collective.

Les Directeurs ne sont pas appelés à examiner ou approuver les demandes des Membres pour le remboursement de dépenses du perfectionnement professionnel (Article 6.45 – Dépenses du perfectionnement professionnel et Article 4.70 – Dépenses du perfectionnement professionnel pour les Membres chargés de cours). Les dépenses susmentionnées doivent être présentées à la secrétaire du Département/École, qui les fera suivre au doyen/bibliothécaire en chef pour remboursement.

9.10.2 Les fonctions du Directeur sont les suivantes et doivent être exercées en suivant de bonnes pratiques administratives :

- (a) Il s'assure que le Département/École adopte des statuts qui définissent manifestement un processus transparent et collégial de prise de décisions du Département/École étant conforme à la Convention collective;
- (b) Il veille à ce que les Membres du Département/École soient informés de leurs tâches et de leurs responsabilités selon les règlements du Sénat, de l'Université et de la Convention collective.
- (c) Il s'assure que les Membres du

Collective Agreement 2014-17

- Department/School receive a copy of all formal correspondence exchanged with the Administration and are kept informed of all discussions relating to Department/School affairs.
- (d) To convene and preside over meetings of the Department/School at regular intervals during the academic year and to be an *ex officio* and voting Member of its standing committees.
- (e) To prepare budgetary recommendations and administer the annual budget for the Department/School in conjunction with the Dean/University Librarian and the appropriate internal body.
- (f) To ensure the proper use and maintenance of space and equipment allocated to the Department/School.
- (g) To submit the Department/School recommendations on the annual course offerings, full-time faculty workloads and sessional contracts for Members with establishment to the Dean by February 15 following consultation with Members the Department/School pursuant to Article 5.40.3. Recommendations for the Library workload shall be submitted to the University Librarian by February 15.
- (h) To ensure that the Members of the Department/School receive a copy of the workload recommendations in (g) and the Dean's/University Librarian's workload decision according to Article 5.40.1 of Article 5.40 – Academic Workload, and that each Member also receive a copy of the sabbatical eligibility plans according to Article 7.25.3 of Article 7.25 – Sabbatical Leaves.
- (i) To ensure that students receive academic counselling on programs of study and academic matters within the Department/School.

Convention collective 2014-17

- Département/École reçoivent un exemplaire de toute la correspondance officielle avec l'administration et sont au courant de toutes les discussions touchant les affaires du Département/École;
- (d) Pendant l'année universitaire, il convoque régulièrement et préside les réunions du Département/École. Il est Membre d'office, ayant droit de vote, des comités permanents du Département/École.
- (e) Il prépare les recommandations budgétaires et administre le budget annuel du Département/École en collaboration avec le doyen/bibliothécaire en chef et le service universitaire approprié.
- (f) Il assure l'utilisation et l'entretien convenables de l'espace et du matériel attribués au Département/École;
- (g) Après consultation avec les Membres du Département/École conformément à l'Article 5.40.3, il présente au doyen, avant le 15 février chaque année, les recommandations du Département/École touchant les cours offerts par le Département/École, la charge de travail des Membres du corps professoral à temps plein et les contrats des chargés de cours ayant le statut prioritaire. Les recommandations concernant la charge de travail à la bibliothèque seront présentées au bibliothécaire en chef avant le 15 février.
- (h) Il s'assure que les Membres du Département/École reçoivent un exemplaire du résumé des recommandations en matière de charge de travail dans (g) et de la décision du doyen/bibliothécaire en chef selon la disposition 5.40.1 de l'Article 5.40 – Charge de travail universitaire, et que le Membre reçoive également un exemplaire du calendrier des congés sabbatiques possibles conformément à la disposition 7.25.3 de l'Article 7.25 – Congé sabbatique.
- (i) Il s'assure que les Membres de la population étudiante reçoivent des conseils pédagogiques liés aux programmes d'études offerts par le Département/École et aux questions académique pertinentes.

Collective Agreement 2014-17

- (j) To submit annual reports of Department/School Members to the Dean/University Librarian in accordance with Article 5.45 – Annual Report for Members by May 15. The Chair/Director shall not be required to sign-off or approve the annual reports of Members of the Department/School.
- (k) To ensure the Department/School maintains a roster of sessional Members pursuant to Article 4.15.2.
- (l) To prepare a succinct annual report, for submission to the Dean/University Librarian due by June 30, on the enrolment, curriculum and other programmatic issues facing the Department/School. The annual report shall also include a list of Sessional Lecturers with establishment in specific courses and a list of all Sessional Members on the Department/School roster in accordance with paragraph (k). In preparing the annual report, the Chair/Director shall use a standardized form developed by the Dean/University Librarian in consultation with the Chairs/Directors for each Faculty or the Library and approved by the Chairs/Directors of Departments/Schools. The report shall be distributed to Members of the Department/School prior to being submitted to the Dean/University Librarian.
- (m) To be responsible for presenting the academic programs of the Department/School for accreditation or approval of external bodies.
- (n) To maintain relations between the Department/School and external professional constituencies and agencies and the wider community, as relevant and appropriate: and to arrange representation as necessary.
- (o) To perform such other duties in connection with the work and administration of the Department/School as the appropriate Dean/University Librarian may assign her/him, provided the request is reasonable and is consistent with her/his status as a Member of the Bargaining Unit.

Convention collective 2014-17

- (j) Avant le 15 mai, il présente au doyen/bibliothécaire en chef les rapports annuels particuliers des Membres du Département/École conformément à l'Article 5.45 – Compte rendu annuel des Membres, sans être tenu de les approuver ou de les signer.
- (k) Il s'assure que le Département/École conserve une liste de Membres chargés de cours, selon la disposition 4.15.2.
- (l) Il prépare un bref rapport annuel sur les inscriptions, les programmes d'études et d'autres questions relatives aux programmes que traite le Département/École, qu'il soumet au doyen/bibliothécaire en chef au plus tard le 30 juin. Ce rapport annuel comprend une liste des chargés de cours avec statut prioritaire pour des cours précis et la liste des chargés de cours du Département/École conformément au paragraphe (k). En préparant ce rapport annuel, le Directeur utilise un formulaire standardisé mis au point par le doyen/bibliothécaire en chef en consultation avec les Directeurs de chacune des facultés ou la Bibliothèque et approuvé par les Directeurs de Départements/Écoles. Le rapport est distribué aux Membres du Département/École avant d'être présenté au doyen/bibliothécaire en chef.
- (m) Il est responsable de présenter, s'il y a lieu, les programmes d'études du Département/École pour approbation ou agrément aux organismes externes.
- (n) Il maintient des liens entre le Département/École et les agences et organismes professionnels de l'extérieur ainsi que la communauté, le cas échéant, et pourvoit à la représentation du Département/École auprès de ces organismes.
- (o) Il s'acquitte de toutes les autres tâches se rapportant au fonctionnement et à l'administration du Département/École que le doyen/bibliothécaire en chef approprié pourrait lui confier, pourvu que les demandes soient raisonnables et respectent son statut en tant que Membre de l'unité de négociation.

ARTICLE 9.15 – SELECTION OF CHAIRS/DIRECTORS			ARTICLE 9.15 – SÉLECTION DES DIRECTEURS		
9.15.1	The Chair/Director of a Department/School shall be appointed by the Vice-President, Academic and Provost in accordance with the procedures of this Article. The Chair/Director shall not serve for more than two (2) consecutive terms.	9.15.1	Le Directeur de Département/d'École est nommé par le Vice-recteur aux études et Provost en conformité avec les modalités énoncées dans le présent Article. Le Directeur n'obtient pas plus de deux (2) mandats consécutifs à ce poste.		
9.15.2	The following procedures will be initiated by the Dean/University Librarian at least six (6) months before the end of a term of a Chair/Director or immediately if a post of Chair/Director becomes vacant.	9.15.2	Les modalités suivantes sont amorcées par le Doyen/Directeur de la bibliothèque au moins six (6) mois avant la fin du mandat d'un Directeur ou immédiatement si un poste de Directeur devient vacant.		
9.15.3	(a) The Dean/University Librarian shall ensure that there is a selection committee with the following composition, including a Chair of the committee, in place within five (5) months before the end of a term of a Chair/Director or immediately if a post of Chair/Director becomes vacant:	9.15.3	(a) Le Doyen/Bibliothécaire en chef s'assure qu'il y a en place un Comité de sélection comprenant un président du Comité dans les cinq (5) mois précédant la fin du mandat du Directeur, ou immédiatement si le poste de Directeur est vacant. La composition du comité est la suivante :		
	(i) One third (1/3) of the full-time teaching/librarian Members of the Department/School to the nearest whole number. The Members of the committee shall be tenured or probationary appointments, if possible, and shall be elected by all the full-time teaching/librarian Members of the Department/School.		(i) Le tiers (1/3) des Membres à temps plein du Département/de l'École arrondi au nombre entier le plus proche. Les Membres du comité sont des professeurs ou des bibliothécaires ayant la permanence ou un contrat probatoire, si possible, et ils sont élus par tous les Membres à temps plein du Département/de l'École.		
	(ii) The Dean/University Librarian as a non-voting Member.		(ii) Le Doyen/Bibliothécaire en chef comme Membre sans droit de vote.		
	(iii) The Chair/Director of another Department/School appointed by the Dean/University Librarian in consultation with the Department/School seeking a Chair/Director.		(iii) Le Directeur d'un autre Département/d'une autre École nommé par le Doyen/Bibliothécaire en chef en consultation avec le Département/l'École qui cherche un Directeur.		
	(iv) At least one (1) Member of the committee shall be a woman. Where the Department/School has no women Members and no woman is otherwise on the committee, the Dean/University Librarian, in consultation with the Department/School shall appoint a woman Member in addition to those described above.		(iv) Au moins une (1) femme doit faire partie du comité. Lorsqu'il n'y a pas de femme dans le Département/l'École et qu'aucune femme ne siège au comité, le Doyen/Directeur de la bibliothèque, en consultation avec le Département/l'École, nomme une femme en plus des Membres décrits plus haut.		
(b)	The Committee shall elect a Chair from among its Members.	(b)	Le Comité élit un président parmi ses Membres.		

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17**

9.15.4	The Chair of the Selection Committee shall use all reasonable efforts to invite all full-time Members of the Department/School (including those on leave) to submit to her/him, within a specified period of time, in confidence, the names of possible candidates and reasons supporting their candidature. Without disclosing the names of the individuals submitting them, these names and reasons shall be communicated to the Selection Committee.	9.15.4	Le président du Comité de sélection fait tous les efforts raisonnables pour inviter tous les Membres à temps plein du Département/de l'École (y compris ceux qui sont en congé) à lui soumettre dans un délai précisé et à titre confidentiel, les noms des candidats possibles et les raisons pour lesquelles ils appuient leur candidature. Ces noms et ces raisons sont transmises au Comité de sélection sans divulguer les noms des proposants.
9.15.5	In the event that no candidates are submitted by the Department/School within ten (10) working days of the Selection Committee's request, the Committee may suggest a short list of its own or make a request to the Vice-President, Academic and Provost to search for a candidate from outside the Department/School or the University. In the latter instance, the Department/School shall be consulted for the names of possible outside candidates.	9.15.5	Si le Département/l'École ne propose aucun candidat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande du Comité de sélection, ce dernier peut présenter sa propre liste ou demander au Vice-recteur aux études et Provost de chercher un candidat à l'extérieur du Département/de l'École ou de l'Université. Dans ce dernier cas, le Département/l'École est invité/e à soumettre les noms de candidats éventuels de l'extérieur.
9.15.6	(a) The Selection Committee, after undertaking any further inquiries that it deems appropriate and relevant shall establish a short list of not fewer than two (2) and not more than three (3) candidates, unless it is convinced that it can find only one suitable candidate. (b) The selection committee shall evaluate candidates on the grounds of proven administrative ability, scholarly activity, and teaching/librarian competence. The Selection Committee will be guided by Article 9.10 – Duties of Chairs/Directors in making this evaluation. The Committee may wish to meet with the candidates. (c) Prior to the compilation of its final short list, the Selection Committee will obtain, in writing, the consent of the candidates on that list. (d) The Department/School may wish to meet with the short-listed candidates prior to the balloting process.	9.15.6	(a) Après avoir pris tous les autres renseignements qu'il juge appropriés et pertinents, le Comité de sélection dresse une liste d'au moins deux (2) et d'au plus trois (3) candidats, sauf s'il est convaincu de ne pouvoir trouver qu'un seul candidat apte à remplir le poste. (b) Le Comité de sélection évalue les candidats en se fondant sur leur compétence manifeste à titre d'administrateur, d'enseignant et de bibliothécaire, et sur leurs travaux de recherche. En faisant cette évaluation, le Comité de sélection se guide sur l'Article 9.10 – Obligations des Directeurs. Le Comité peut vouloir rencontrer les candidats. (c) Avant de dresser sa liste de façon définitive, le Comité de sélection obtient le consentement écrit des candidats dont les noms figurent sur la liste. (d) Avant la tenue du scrutin, le Département/l'École peut vouloir rencontrer les candidats dont les noms figurent sur la liste.
9.15.7	Within ten (10) working days from the final receipt of names from the Department/School as per Article 9.15.4 above, the Chair of the Selection Committee shall make all reasonable efforts to provide all full-time Members of the Department/School, including those on leave, with a ballot. The ballot shall	9.15.7	Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception finale des noms soumis par le Département/l'École selon la Article 9.15.4 ci-dessus, le président du Comité de sélection fait tous les efforts raisonnables pour faire parvenir un bulletin de vote à tous les Membres à temps plein de du Département/de

Collective Agreement 2014-17

set out the short list of candidates. The Members shall indicate their one (1) preferred choice, in confidence, to the Chair of the Selection Committee within fifteen (15) working days from the distribution date noted on the ballot. The ballots shall be opened and counted in the presence of the Selection Committee.

- 9.15.8 In the event the Selection Committee finds only one (1) suitable candidate, the Chair of the Selection Committee shall use all reasonable efforts to submit to all the full-time Members of the Department/School, including those on leave, a ballot showing this candidate's name. Time limits for this submission and the Member's responses shall be as set out in Article 9.15.7 above. The ballots shall be opened and counted in the presence of the Selection Committee.
- 9.15.9 The Chair of the Selection Committee shall report the results of the selection process and its recommendation to the Dean/University Librarian.
- 9.15.10 If the Dean/University Librarian is prepared to accept the Selection Committee's recommendation then the Dean/University Librarian will forward this recommendation together with her/his own to the Vice-President, Academic and Provost who will make the appointment.
- 9.15.11 Should the Dean/University Librarian not be prepared to accept the Selection Committee's recommendation, the Dean/University Librarian shall indicate her/his reservations to the Selection Committee and the Department/School. If the Dean/University Librarian and the Selection Committee are unable to agree on an appointment, the selection procedure shall be reinstated as in Article 9.15.3 above.
- 9.15.12 The Chair/Director shall be a tenured or probationary Member of faculty. Any outside appointment shall be made in accordance with Article 5.20 – Appointment and Renewal.
- 9.15.13 In exceptional circumstances the Vice-President, Academic and Provost and the Dean/University Librarian, after consultation with a Department/School, may appoint an acting Chair/Director for a period of up to four (4) months, consistent with Article 9.20 – Term of Office of Chairs/Directors and Article 9.30 – Removal from Office of Chairs/Directors.

Convention collective 2014-17

l'École, y compris ceux qui sont en congé. Le bulletin de vote présente la liste choisie de candidats. Les Membres indiquent le candidat qu'ils préfèrent, à titre confidentiel, au président du Comité de sélection dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de distribution indiquée sur le bulletin de vote. Les bulletins de vote sont dépouillés en présence du Comité de sélection.

- 9.15.8 Si le Comité de sélection ne trouve qu'un (1) seul candidat apte à remplir le poste, le président du Comité de sélection fait tous les efforts raisonnables pour faire parvenir à tous les Membres à temps plein du Département/de l'École, y compris ceux qui sont en congé, un bulletin de vote indiquant le nom de ce candidat. Les délais de présentation du bulletin de vote et de réponse des Membres sont telles qu'indiquées à la Article 9.15.7 ci-dessus. Les bulletins de vote sont dépouillés en présence du Comité de sélection.
- 9.15.9 Le président du Comité de sélection doit informer le Doyen/Directeur de la bibliothèque des résultats du processus de sélection et de la recommandation du Comité.
- 9.15.10 Si le Doyen/Bibliothécaire en chef est prêt à accepter la recommandation du Comité de sélection, il fera part de cette recommandation et de la sienne au Vice-recteur aux études et Provost qui décidera de la nomination.
- 9.15.11 Si le Doyen/Bibliothécaire en chef n'est pas prêt à accepter la recommandation du Comité de sélection, il communique ses réserves au Comité et à au Département/à l'École. S'ils sont incapables de se mettre d'accord quant à une nomination, les modalités de sélection exposées à la Article 9.15.3 ci-dessus sont reprises.
- 9.15.12 Le Directeur est un Membre du corps professoral à titre permanent ou probatoire. La nomination d'un candidat de l'extérieur se fait ainsi qu'il est prévu à l'Article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat.
- 9.15.13 À titre exceptionnel, le Vice-recteur aux études et Provost et le Doyen/Bibliothécaire en chef peuvent, après consultation du Département/de l'École, nommer un Directeur intérimaire pour une période de quatre (4) mois ou moins, selon l'Article 9.20 – Durée du Mandat des Directeurs et l'Article 9.30 – Révocation des Directeurs.

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17**

9.15.14 Abbreviated Selection Process

In many selection processes, it is apparent at step 4 (Article 9.15.4 above) that a strong consensus has emerged for the selection of one (1) candidate. In that event, the Selection Committee may proceed directly to step 8 (Article 9.15.8 above) of the procedure. If at least two (2) Members object to the abbreviated selection process, then the Committee shall follow the full procedure.

ARTICLE 9.20 – TERM OF OFFICE OF CHAIRS/DIRECTORS

- 9.20.1 The term of office for Chairs/Directors shall normally be for three (3) years, renewable by Department/School selection per Article 9.15 – Selection of Chairs/Directors.
- 9.20.2 Should Chairs/Directors not be able to carry out their duties for four (4) months or less, the Chairs/Directors shall make provision for the take-over of their duties in consultation with the Department/School and Dean/University Librarian.
- 9.20.3 If the absence is for a period of longer than four (4) months, the Chairs/Directors shall relinquish her/his title and a new Chair/Director shall be selected according to the procedures set out in Article 9.15 – Selection of Chairs/Directors.

ARTICLE 9.25 – TEACHING LOAD REDUCTIONS AND STIPENDS FOR CHAIRS/DIRECTORS

- 9.25.1 (a) The Chair/Director shall be entitled to a six (6) credit teaching load reduction during each calendar year served as Chair/Director. For Departments/Schools with twenty-five (25) or more full-time Members and employees (as defined in Article 9.25.2 below), Chairs/Directors shall receive an additional three (3) credit course reduction. Where the Dean has assigned a full teaching load with the agreement of the Member, an overload payment (or proportion thereof) will be made in lieu thereof. Where the University Librarian has assigned a greater than normal workload with the agreement of the Member, an overload payment (or proportion thereof) will be made.

9.15.14 Processus abrégé de sélection

Pendant les opérations de sélection, il arrive souvent que, en arrivant à l'étape 4 (Article 9.15.4 ci-dessus), le choix soit pratiquement arrêté sur un (1) candidat. Dans ce cas, le comité de sélection peut passer directement à l'étape 8 (Article 9.15.8 ci-dessus). Si deux (2) Membres, au moins, font des objections au processus abrégé de sélection, le comité le suivra en entier.

ARTICLE 9.20 – DURÉE DU MANDAT DES DIRECTEURS

- 9.20.1 La durée normale du mandat des Directeurs des départements ou d'écoles est de trois (3) ans, renouvelable par le Département/l'École suivant la méthode de sélection prévue à l'Article 9.15 – Sélection des Directeurs.
- 9.20.2 Si un Directeur ne peut pas remplir ses fonctions pendant une période ne dépassant pas quatre (4) mois, il prend les mesures nécessaires à l'exécution de ses fonctions en accord avec le Département/l'École et le Doyen/Bibliothécaire en chef.
- 9.20.3 Si l'absence doit se prolonger au-delà de quatre (4) mois, le Directeur démissionne et un nouveau Directeur est sélectionné selon la procédure prévue à l'Article 9.15 – Sélection des Directeurs.

ARTICLE 9.25 – RÉDUCTION DE LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT ET RÉMUNÉRATION DES DIRECTEURS

- 9.25.1 (a) Pendant chaque année universitaire durant laquelle un Membre remplit les fonctions de Directeur de Département/d'École, il a droit à une réduction de sa charge d'enseignement de six (6) crédits. Lorsque le nombre de Membres à temps plein et d'employés (selon la définition à l'article 9.25.2 ci-dessous) que compte le Département/l'École est de vingt-cinq (25) ou plus, la charge d'enseignement du Directeur est réduite de trois (3) crédits de plus. Lorsque le Doyen a confié au Membre une pleine charge d'enseignement, avec l'accord de ce dernier, le Membre touche un paiement de surcharge (ou un pourcentage du paiement de surcharge) au lieu de bénéficier d'une charge d'enseignement réduite. Lorsque le Bibliothécaire en chef a confié une charge de travail dépassant la charge normale, avec l'accord du

- (b) The Chair/Director may voluntarily waive these entitlements, in full or in part.
- 9.25.2 The Chair/Director will be entitled to an annual stipend for each full year served. Portions of a year will be pro-rated. An acting Chair/Director shall receive a pro-rated stipend in lieu of the Chair/Director for each full month served in excess of the first month. The stipend shall be based on the number of full-time teaching/librarian Members in the Department/School and the number of other full-time equivalent employees (secretaries, technical staff, etc.) who report to the Chair/Director. For purposes of administration of this Article, the Chair/Director shall indicate to the Dean/University Librarian as of September 1 of each year the category under which she/he should be compensated. Changes occurring after September 1 shall be reflected in the following year. If the Dean/University Librarian agrees with the category under which a Chair/Director is to be compensated, the Dean/University Librarian will forward this information to the Vice-President, Academic and Provost. If the Dean/University Librarian does not agree with the category and the disagreement cannot be resolved, the Vice-President, Academic and Provost will rule on the matter. The ruling of the Vice-President, Academic and Provost shall not be grievable.

- 9.25.3 Full-time teaching/librarian Members and other full-time employees (compensation per year):

One to nine (1–9)	\$2,250
Ten to nineteen (10–19)	\$3,250
Twenty to twenty-nine (20–29)	\$4,250
Thirty and over (30+)	\$5,250

- 9.25.4 In lieu of compensation, the Chair/Director may elect to receive the whole or part of the stipend in the form of an equivalent enhancement to the professional allowance. The Chair/Director will indicate her/his intentions in this matter by September 1 of each year.

- 9.25.5 In addition to the above compensation, the Chair/Director shall be entitled to a credit of one (1) year toward her/his sabbatical for a completed three (3) year term.

Membre, celui-ci touche un paiement de surcharge (ou un pourcentage du paiement).

- (b) Le Directeur peut volontairement ne pas exercer ses droits à cet égard, ou ne les exercer que partiellement.

Le Directeur a droit à une rémunération annuelle pour chaque année complète de service en qualité de Directeur. Les Parties d'une année sont calculées au prorata. Un Directeur intérimaire touche une rémunération proportionnelle à titre de Directeur pour chaque mois complet de service en qualité de Directeur qui dépasse le premier mois. La rémunération est calculée d'après le nombre de Membres à temps plein qui enseignent ou qui sont Bibliothécaires et le nombre des autres employés (secrétaires, techniciens, etc.) équivalent temps plein dans le Département/l'École qui relèvent du Directeur. Aux fins de l'administration du présent Article, les Directeurs doivent indiquer au Doyen/Bibliothécaire en chef, le 1er septembre de chaque année, la catégorie de rémunération supplémentaire à laquelle il a droit. Les changements survenant après le 1er septembre ne sont reflétés que l'année suivante. Si le Doyen/Bibliothécaire en chef est d'accord avec la catégorie de rémunération demandée par le Directeur, il fera parvenir cette information au Vice-recteur aux études et Provost. S'il n'est pas d'accord et que le désaccord ne peut être résolu, le Vice-recteur aux études et Provost tranchera la question. La décision du Vice-recteur aux études et Provost ne peut faire l'objet d'un grief.

- 9.25.3 Professeurs et bibliothécaires à temps plein et autres employés à temps plein (rémunération annuelle) :

Un à neuf (1–9)	2250\$
Dix à dix-neuf (10–19)	3250\$
Vingt à vingt-neuf (20–29)	4250\$
Trente et plus (30+)	5250\$

- 9.25.4 Au lieu de la rémunération supplémentaire, le Directeur peut choisir de recevoir le montant, en entier ou en partie, sous forme de majoration équivalente de son allocation professionnelle. Le Directeur fera part de ses intentions à ce sujet le ou avant le 1er septembre de chaque année.

- 9.25.5 Outre la rémunération supplémentaire ci-dessus, le Directeur a droit à un crédit d'un (1) an dans le calcul du congé sabbatique après avoir terminé un mandat de trois (3) ans.

ARTICLE 9.30 – REMOVAL FROM OFFICE OF CHAIRS/DIRECTORS

- 9.30.1 Proceedings for the removal of the Chair/Director may be initiated by:
- (a) A written complaint to the Dean/University Librarian specifying the reasons for the complaint, signed by at least a majority of the full-time faculty of the Department/School, excluding those on leave and the Chair/Director herself/himself. The Dean/University Librarian shall investigate the situation and offer her/his services to resolve the matter. If the attempt is unsuccessful, the Dean/University Librarian will forward the written complaint together with her/his report to the Vice-President, Academic and Provost.
- or
- (b) A written complaint by the Dean/University Librarian to the Vice-President, Academic and Provost specifying the grounds for the complaint. The grounds for such complaints should normally be related to Articles 9.10 – Duties of Chairs/Directors and Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics.
- 9.30.2 The Vice-President, Academic and Provost shall invite the Chair/Director and the Department/School to discuss the complaint. Following an adequate investigation, the Vice-President, Academic and Provost may request the Chair/Director to relinquish their office. If the Chair/Director are not requested to relinquish their office the Department/School or the Dean/University Librarian may request initiation of procedures under Article 9.30.3 (c) below.
- 9.30.3 If the Chair/Director does not voluntarily resign as Chair/Director:
- (a) The Vice-President, Academic and Provost is empowered to suspend that individual as Chair/Director. Once suspended, the Member retains all other rights and responsibilities as defined in this Collective Agreement.
 - (b) The Vice-President, Academic and Provost shall instruct the Dean/University Librarian to appoint an Acting-Chair/Director in consultation

ARTICLE 9.30 – RÉVOCATION DES DIRECTEURS

- 9.30.1 Une procédure visant la révocation d'un Directeur peut être entamée :
- (a) En déposant une plainte sous forme écrite auprès du Doyen/Bibliothécaire en chef en spécifiant les motifs. La plainte est signée par une majorité du personnel enseignant à temps plein du Département/de l'École, excepté ceux qui sont en congé et le Directeur lui-même. Le Doyen/Bibliothécaire en chef examine la situation et offre ses services comme médiateur. Si ses efforts ne réussissent pas à résoudre la difficulté, il transmet la plainte écrite au Vice-recteur aux études et Provost en y annexant son propre rapport.
- ou
- (c) Le Doyen/Bibliothécaire en chef dépose une plainte auprès du Vice-recteur aux études et Provost en spécifiant ses raisons, qui se rapportent généralement aux critères établis à l'Article 9.10 – Obligations des Directeurs et l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels.
- 9.30.2 Le Vice-recteur aux études et Provost convoque le Directeur et les Membres du Département/de l'École à une réunion afin de discuter de la plainte. À la suite d'un examen suffisamment détaillé, le Vice-recteur aux études et Provost peut prier le Directeur de démissionner. Dans le cas contraire, le Doyen/Bibliothécaire en chef peut demander que soit engagée la procédure décrite à l'Article 9.30.3 (c) ci-dessous.
- 9.30.3 Si le Directeur ne démissionne pas de son propre gré :
- (a) Le Vice-recteur aux études et Provost a la possibilité de le suspendre de ses fonctions en tant que Directeur. Une fois suspendu, le Membre jouit toujours de tous les autres droits et obligations définis dans la présente Convention collective.
 - (b) Le Vice-recteur aux études et Provost prie le Doyen/Bibliothécaire en chef, après consultation des Membres du Département/de l'École, d'installer un

with the Department/School in accordance with Article 9.15 – Selection of Chairs/Directors and shall forward the complaint to the President in the form of an appeal.

- (c) The President shall create an ad hoc committee to investigate the complaint and shall conduct its investigation in accordance with statutory requirements. As a result of the committee's investigation, the President shall rule on the question of removal from office.
- (d) The decision of the President shall be final, non-grievable and binding on all parties.

REDUNDANCY AND FINANCIAL EXIGENCY**ARTICLE 10.10 – REDUNDANCY**

- 10.10.1 For the purposes of this Article, the declaration of a state of redundancy by the Employer shall mean that the number of Members employed in a particular Department/School(s) must be reduced. The Employer agrees that no procedures other than those specified in this Article will be used to deal with redundancies as defined in Article 10.10.3 below. It is understood that the term redundancy does not apply to limited term appointments that carry no implication of renewal or continuation beyond the stated term in accordance with Article 5.20 – Appointment and Renewal.
- 10.10.2 The Employer shall declare a state of redundancy by sending a written notice to the Union and to the Vice-President, Academic and Provost that it has approved a resolution for one of the reasons outlined in Article 10.10.3 below. With this notice, the Employer shall submit a detailed report specifying the reasons why the redundancy is justified and the exact magnitude of the reduction believed to be necessary.
- 10.10.3 A declaration of redundancy by the Employer may be initiated in one of two (2) ways:

- (a) Senate may resolve to terminate a Faculty, Department/School or program for reasons other than Financial Exigency. For the purpose of this Article, a program is defined as a course of study previously approved by the Senate and leading to a degree or a diploma. Should the program involve

Directeur intérimaire, ainsi que prévu à l'Article 9.15 – Sélection des Directeurs, et il transmet la plainte, sous forme d'appel, au Recteur.

- (c) Le Recteur constitue un comité spécial qui examine la plainte selon les exigences statutaires. À la suite de cet examen, le Recteur rend sa décision sur la question de la révocation.
- (d) La décision du Recteur est sans appel, elle ne peut pas faire l'objet d'un grief et lie tous les parties intéressés.

POSTES EN EXCÉDENT ET SITUATION FINANCIÈRE CRITIQUES**ARTICLE 10.10 – POSTES EN EXCÉDENT**

- 10.10.1 Quand l'Employeur déclare certains postes excédentaires ou en excédent, cela signifie aux fins du présent Article qu'il est nécessaire de réduire le nombre de postes occupés par des Membres dans un Département/une École donnée. L'Employeur convient de ne pas procéder autrement que conformément à la Article 10.10.3 ci-dessous. Il est entendu que le terme « en excédent » ne s'applique pas aux postes à durée limitée qui ne comportent aucun renouvellement ou continuité au-delà de la période fixée explicitement dans le contrat, selon les dispositions de l'Article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat.
- 10.10.2 L'Employeur déclare l'existence de postes en excédent en avisant par écrit au Syndicat et le Vice-recteur aux études et Provost qu'il a adopté une résolution à cet effet pour une des raisons mentionnées dans la Article 10.10.3 ci-dessous et en y joignant un rapport détaillé spécifiant les motifs justifiant la déclaration et l'importance précise de la réduction jugée indispensable.
- 10.10.3 L'Employeur peut déclarer que certains postes sont en excédent dans les deux (2) cas suivants :
 - (a) Le Sénat peut décider de supprimer une Faculté, un Département, une École ou un programme d'études, en invoquant des raisons autres que celle d'une situation financière critique. Aux fins du présent Article, un programme signifie un cours d'études préalablement homologué par le Sénat

	<p>more than one Faculty or Department/School, the plural should be understood in the following Articles. If the Employer resolves to approve Senate's decision, then a program redundancy shall be declared.</p>	<p>et menant à un titre ou diplôme. Si plus d'une Faculté, d'un Département ou d'une École sont visés, le contenu des Articles suivantes doit être interprété, selon le cas, comme si le pluriel avait été utilisé. Si l'Employeur décide d'accepter la décision du Sénat, le programme en cause est déclaré en excédent, ou « excédentaire ».</p>
(b)	<p>The Vice-President, Academic and Provost may make a submission to the Employer that a particular Department(s)/School(s) has (have) a larger number of Members than necessary to fulfil its (their) program and service teaching requirements in the light of student demand. Such a redundancy shall be known as a workload redundancy. The Employer agrees that it will not declare a workload redundancy if such an action will result in insufficient academic personnel for that Department(s)/School(s) to continue to offer a viable program(s). The onus shall be on the Employer to show that the proposed reductions are consistent with normal workloads as defined in Article 5.40 – Academic Workload and that the proposed reductions will not create an inequitable workload for the Department(s)/School(s) affected by the redundancies.</p>	<p>(b) Le Vice-recteur aux études et Provost peut faire une soumission à l'Employeur indiquant que, vu le nombre d'étudiants inscrits aux cours, un Département/une École donnée compte plus de Membres qu'il n'en faut pour réaliser son programme d'études et pour s'acquitter de ses obligations quant aux cours de service. C'est que l'on appelle une charge de travail excédentaire. L'Employeur convient de ne pas déclarer un ou des postes en excédent s'il en résulte un personnel réduit au point d'empêcher le Département/l'École de continuer à offrir un programme viable. Il incombe à l'Employeur de prouver que la réduction envisagée ne portera pas atteinte aux charges de travail prévues à l'Article 5.40 – Charge de travail universitaire et qu'il n'en résultera pas une charge inéquitable de travail pour le Département/l'École ou les Départements/Écoles visées.</p>
10.10.4	<p>Redundancies may be justified only for bona fide academic reasons and/or on the grounds of insufficient student demand. When insufficient student demand is used as a justification, such lack of demand must be demonstrable over a period of at least three (3) years and projections into the future must not indicate any appreciable increase in this student demand.</p>	<p>10.10.4 Les postes ne peuvent être déclarés excédentaires que pour des motifs valables ayant trait aux programmes d'études ou au nombre d'inscriptions, ou les deux. Si l'insuffisance d'inscriptions est alléguée comme justification, il faut que cette pénurie d'inscriptions se soit manifestée sur une période d'au moins trois (3) ans et que les pronostics n'indiquent aucune augmentation d'inscriptions à l'avenir.</p>
10.10.5	<p>As a result of the Employer's declaration, a Redundancy Committee shall be formed. This Committee shall hold its first meeting within fifteen (15) days of receipt by the Union of the Employer's notice as specified in Article 10.10.2 hereof. Within ten (10) days of receipt of that notice, the Union shall forward to the Vice-President, Academic and Provost the names of three (3) Members who shall serve on the Redundancy Committee.</p>	<p>10.10.5 Une fois un ou des postes déclarés en excédent par l'Employeur, un comité d'étude des postes excédentaires est créé et se réunit dans les quinze (15) jours suivant la réception par le Syndicat de l'avis de l'Employeur prévu à la Article 10.10.2 ci-dessus. Dans les dix (10) jours de la réception de cet avis, le Syndicat fait parvenir au Vice-recteur aux études et Provost le nom des trois (3) Membres qui vont siéger au comité d'étude des postes excédentaires.</p>
10.10.6	<p>The Redundancy Committee shall include the following:</p> <p>(a) Three (3) Members chosen by the</p>	<p>10.10.6 Le comité d'étude des postes excédentaires se compose de :</p> <p>(a) trois (3) Membres choisis par le</p>

Collective Agreement 2014-17

- Union,
- (b) Three (3) individuals named by the Employer,
- (c) The Vice-President, Academic and Provost as non-voting Chair.
- 10.10.7 Within sixty (60) days of its first meeting, the Redundancy Committee shall make its final report to the Employer (with a copy to the Union). The Employer shall make no new academic or administrative appointments nor shall the Employer order the reduction or redistribution of the actual number of full-time Members of the Bargaining Unit, until the Redundancy Committee has made its final report or until the time limit of sixty (60) days stated in this Article has expired, whichever comes first.
- 10.10.8 It shall be the responsibility of the Redundancy Committee in consultation with the Vice-President, Academic and Provost, the Dean/University Librarian and the Faculty/Library Personnel Committee to recommend who, among the Members of the Department(s)/School(s) under consideration, shall be affected by redundancy.
- 10.10.9 Keeping in mind that the continuing academic function assigned to the Department/School is of the highest priority, the Redundancy Committee shall consider the following steps in the following order:
- (a) Non-renewal of limited term appointments within the Department/School.
- (b) Non-renewal of two (2) year probationary contracts within the Department/School.
- (c) Non-renewal of contracts of Members within the Department/School on three (3) year probationary contracts.
- (d) Removal of a tenured Member from the Department/School.
- 10.10.10 If the Redundancy Committee decides that Members with tenure or on a three (3) year probationary contract will be affected by Redundancy pursuant to Article 10.10.9 hereof, it shall include, in its final recommendation to the Employer, a list of administrative and academic areas to which the Members could be transferred, with or
- Syndicat,
- (b) trois (3) Membres nommés par l'Employeur,
- (c) le Vice-recteur aux études et Provost qui préside sans droit de vote.
- 10.10.7 Dans les soixante (60) jours suivant sa première réunion, le comité soumet son rapport final à l'Employeur avec copie au Syndicat. L'Employeur ne peut embaucher personne, qu'il s'agisse de poste administratif ou pédagogique, et il ne peut pas réduire ou redistribuer le personnel à temps plein compris dans l'unité de négociation avant que le comité ait soumis son rapport final ou, au plus tard, avant l'expiration des soixante (60) jours dont il question dans cette Article.
- 10.10.8 Il incombe au comité, après consultation du Vice-recteur aux études et Provost, du Doyen/Bibliothécaire en chef, et d'un Comité du corps professoral ou du Comité des bibliothécaires et des archivistes professionnels (CCPF/CCPLF/CBAP) de spécifier dans sa recommandation le nom des Membres du Département/de l'École en cause dont les postes sont désormais en excédent.
- 10.10.9 Tout en tenant compte du fait que le programme d'enseignement attribué en permanence au Département/à l'École demeure la considération primordiale, le comité prend en considération les mesures suivantes dans l'ordre indiqué :
- (a) Non-renouvellement des nominations à durée limitée à l'intérieur du Département/de l'École.
- (b) Non-renouvellement, à l'intérieur du Département/de l'École, des contrats probatoires de deux (2) ans.
- (c) Non-renouvellement, à l'intérieur du Département/de l'École, des contrats probatoires de trois (3) ans.
- (d) Mise à pied d'un Membre du Département/de l'École ayant la permanence.
- 10.10.10 Si le comité d'étude des postes excédentaires décide qu'un Membre ayant la permanence ou un contrat probatoire de trois (3) ans sera affecté par suite de postes déclarés excédentaires conformément à la Article 10.10.9 ci-dessus, le comité est tenu de joindre à la recommandation adressée à l'Employeur, une liste des secteurs

Convention collective 2014-17

Collective Agreement 2014-17

without a year's retraining, considering their academic and professional qualifications.

- 10.10.11 If the Employer approves a resolution to act on the Redundancy Committee's recommendation that a Member be declared redundant, then the Employer shall send the Member a written notice of its resolution. This notice shall also contain an offer to the tenured Member of the following options:
- (a) Voluntary early retirement if the Member is age fifty-five (55) or more.
 - (b) Transfer in whole or in part to another Department/School for which the Member is academically qualified or could become qualified with a year's retraining if the transfer can be effected by one (1) of the following means:
 - (i) Filling a vacancy
 - (ii) Non-renewal of a limited term contract
 - (iii) Non-renewal of a two (2) year probationary contract
 - (iv) Non-renewal of contract of Members on three (3) year probationary contract in the Department/School to which the tenured Member is to be transferred.
 - (c) Transfer to an appropriate administrative vacancy in the University.
 - (d) Termination of employment with severance pay.
 - (e) Any other alternative that may be implemented in the future with the mutual consent of the two Parties.

Any of the above options shall be implemented in accordance with the terms of this Article. All proposed transfers to another Department/School must have the approval of the Vice-President, Academic and Provost. If the offer is to transfer one (1) component of the Member's workload (this component restricted to either teaching or research) to another academic area, such offer shall include a statement of the duties of that Member and a method of weighing the

Convention collective 2014-17

administratifs ou pédagogiques auxquels le Membre pourrait, avec ou sans année de recyclage, être transféré vu ses titres universitaires et professionnels.

- 10.10.11 Si l'Employeur décide d'appliquer la recommandation du comité déclarant qu'un Membre est excédentaire, l'Employeur fait parvenir au Membre un avis écrit de la résolution. L'avis doit également offrir au Membre ayant la permanence les options suivantes :
- (a) Préretraite volontaire dans le cas d'un Membre âgé de cinquante-cinq (55) ans ou plus;
 - (b) Transfert intégral ou partiel à un Département/une École à laquelle les titres du Membre sont adaptés, ou adaptables au moyen d'un an de recyclage, pourvu que le transfert puisse être effectué :
 - (i) en remplissant un poste vacant
 - (ii) par le non-renouvellement d'un contrat à durée limitée
 - (iii) par le non-renouvellement d'un contrat probatoire de deux (2) ans
 - (iv) par le non-renouvellement d'un contrat probatoire de trois (3) ans dans le Département/l'École recevant le Membre ayant la permanence;
 - (c) Transfert à un poste administratif approprié dans l'Université;
 - (d) Mise à pied avec indemnité de rupture de contrat;
 - (e) Toute autre option éventuellement convenue entre les Parties de la présente Convention collective.

La mesure finalement adoptée doit être appliquée selon les dispositions du présent Article. Les transferts d'un Département/d'une École à l'autre nécessitent l'approbation préalable du Vice-recteur aux études et Provost. S'il s'agit du transfert à un autre secteur pédagogique d'un (1) élément de la charge de travail du Membre (cet élément étant nécessairement limité à l'enseignement ou à la recherche), l'offre doit comporter une indication des responsabilités du Membre et

Collective Agreement 2014-17

Member's evaluation for merit based on these special arrangements.

If the Employer cannot offer at least one (1) of paragraphs 10.10.11 (b) or (c) above, it shall offer to keep the Members in their present position until such time as it can offer them one (1) of paragraphs 10.10.11 (b) or (c) above unless Article 10.10.16 below applies.

- 10.10.12 Notwithstanding Article 5.20 – Appointment and Renewal, Members with a two (2) year, initial probationary appointment can be refused the second probationary appointment for reasons of redundancy in accordance with Articles 10.10.9 or 10.10.11 above. In such instances, the Members shall receive notice by December 15 of the academic year in which their contract comes up for renewal. A written notice of non-renewal shall be sent to the Members in which redundancy shall be clearly stated as the reason for non-renewal.
- 10.10.13 Notwithstanding Article 5.20 – Appointment and Renewal and Article 5.60 – Tenure Evaluation Procedures, Members who are on a three (3) year probationary appointment can be refused a renewal of their appointment and/or tenure for reasons of redundancy in accordance with Articles 10.10.9 or 10.10.11 above. In such instances, the Members shall receive notice by December 15 of the academic year in which their contract comes up for renewal. A written notice shall be sent to the Members in which redundancy shall be clearly stated as the reason for non-renewal and/or refusal to grant tenure. They shall be given severance pay in accordance with Article 10.10.18 hereof as well as recall rights in accordance with Article 10.10.18 below.
- 10.10.14 Tenured Members who accept a transfer to another academic area in whole or in part, shall retain their rank as well as all pre-existing employment rights. If such a transfer requires retraining, the Members shall be granted leave to a maximum of one (1) year at one hundred percent (100%) salary plus benefits. Any tuition fees connected with the retraining shall be paid by the University.

Convention collective 2014-17

d'une méthode appropriée d'évaluation qui soit adaptée à sa situation particulière.

Si l'Employeur se voit dans l'impossibilité d'offrir une (1) des solutions représentées par les Articles 10.10.11 (b) et (c) ci-dessus, il est tenu de maintenir le Membre dans son poste actuel, jusqu'à ce qu'il puisse offrir une (1) des solutions énoncés aux Articles 10.10.11 (b), ou (c) ci-dessus, sauf si la Article 10.10.16 ci-dessous s'applique.

- 10.10.12 Nonobstant l'Article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat, les Membres ayant un contrat initial de deux (2) ans à l'essai peuvent se voir refuser leur deuxième contrat probatoire pour des raisons ayant trait à l'existence de postes en excédent et conformément aux dispositions des Articles 10.10.9 et 10.10.11 ci-dessus. Dans ce cas, le Membre doit être avisé par écrit du non-renouvellement, au plus tard le 15 décembre de l'année universitaire au cours de laquelle le renouvellement de son contrat devait être considéré. L'avis comporte une mention explicite de la raison du non-renouvellement, soit « poste en excédent ».
- 10.10.13 Nonobstant l'Article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat et l'Article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence, un Membre ayant un contrat probatoire de trois (3) ans peut se voir refuser le renouvellement de son contrat, ou la permanence, ou les deux (2), pour des motifs ayant trait à l'existence de postes en excédent et conformément aux dispositions des Articles 10.10.9 et 10.10.11 ci-dessus. Dans ce cas, un avis écrit motivé, contenant une mention explicite de la raison du non-renouvellement du contrat ou du refus d'accorder la permanence, ou des deux, soit « poste en excédent », doit parvenir au Membre au plus tard le 15 décembre de l'année où son contrat devait être pris en considération. Le Membre bénéficie tant d'une indemnité de rupture de contrat, que des droits de rappel, selon les dispositions de la Article 10.10.18 ci-dessous.
- 10.10.14 Un Membre ayant la permanence qui accepte de se faire transférer partiellement ou intégralement à un autre secteur pédagogique retient son rang et tous ses droits actuels. Le cas échéant, l'Université lui accorde un congé de recyclage d'un (1) an au maximum, durant lequel il bénéficie d'un traitement entier et de tous les avantages sociaux. Les frais éventuels de scolarité se rapportant au recyclage sont la responsabilité de l'Université.

Collective Agreement 2014-17

10.10.15 Tenured Members who accept a transfer to an administrative position in accordance with Article 10.10.11 (c) hereof cease to be Members of the Bargaining Unit on the date that the transfer becomes effective. Members transferred to an administrative position shall not be dismissed for a period of five (5) years for reasons other than just cause and shall retain for this period the full rights of Members of this Union, to grieve dismissal for cause. Such Members shall not have their pay decreased as a result of the transfer but they shall receive only the basic percentage increase to salary scale and no increments until the normal salary level for their administrative position has reached their own. For a period of five (5) years from the date of their appointment to the administrative position, the Members shall have first right of refusal of any academic vacancy within Laurentian for which they are judged by the Vice-President, Academic and Provost to be academically competent.

10.10.16 Where a redundancy results from the termination of a program as per Article 10.10.3 (a) above and when all transfer provisions have been exhausted, the Employer may lay-off a tenured Member provided that those Members who are at least forty-five (45) years of age, have tenure and in respect of whom the sum of years of seniority from the effective date of tenure plus age equals fifty-five (55) shall be exempt from lay-off.

Costs associated with any arbitration arising out of lay-off shall be distributed in accordance with Article 11.15 – Arbitration Procedure. The usual burden of proof shall apply.

10.10.17 Groups and/or individuals who are selected for redundancy may grieve their selection (under Article 11.10 – Grievance Procedure) on the grounds of bias or procedural error, as well as on the grounds that the criteria for selection have been applied in a manner which is discriminatory or is in bad faith. This right to grieve includes the right to challenge the validity of the redundancy but not the right to challenge the Employer's authority to initiate Redundancy procedures.

Tenured Members who wish to remain in the employ of the University and who have been offered transfer but do not wish to accept the offer must grieve this transfer within thirty (30) days of receipt of the offer. If the Arbitration

Convention collective 2014-17

10.10.15 Un Membre ayant la permanence et qui accepte d'être transféré à un poste administratif, comme il est prévu à l'Article 10.10.11 (c) ci-dessus, cesse de ce fait d'être Membre de l'unité de négociation, à compter de la date de l'entrée en vigueur du transfert. Un Membre transféré à un poste administratif ne peut pas être licencié avant l'expiration d'une période de cinq (5) ans pour des motifs autres que pour cause valable, et retient durant cette période tous les droits revenant aux Membres du Syndicat en ce qui concerne la formulation de griefs par suite d'un licenciement pour motif valable. Son traitement ne peut être diminué par suite d'un transfert; il ne reçoit que le taux d'augmentation de base affectant l'échelle des traitements, et ne reçoit pas d'augmentation annuelle, avant que les traitements applicables à ses nouvelles fonctions aient rattrapé le niveau déjà atteint par le Membre. Durant cette période de cinq (5) ans, le Membre a le droit prioritaire de refus de tout poste vacant pour lequel le Vice-recteur aux études et Provost le juge qualifié.

10.10.16 Si les postes en excédent résultent de la suppression d'un programme, comme il est prévu à l'Article 10.10.3 (a) ci-dessus, et quand toutes les possibilités de transfert sont épuisées, l'Employeur peut mettre à pied un Membre ayant la permanence, sous réserve que les Membres ayant quarante-cinq (45) ans, la permanence, et dont le total de l'âge et des années d'ancienneté à compter de la date de la mise en vigueur de la permanence se chiffre à cinquante-cinq (55) ne peuvent pas être mis à pied.

Les frais encourus par l'arbitrage survenu à la suite d'une mise à pied sont répartis selon les dispositions de l'Article 11.15 – Procédure d'arbitrage. La responsabilité de la preuve reste toujours la même.

10.10.17 Les groupes ou les individus dont les postes sont désignés excédentaires ont le droit de contester leur sélection conformément à l'Article 11.10 – Procédure de grief, en alléguant la partialité ou l'erreur de procédure, ou encore l'application discriminatoire des critères de sélection ou la mauvaise foi. Le Membre qui s'estime lésé peut contester l'existence de postes en excédent, mais il doit reconnaître à l'Employeur le droit d'engager la procédure qui s'y rapporte.

Les Membres ayant la permanence qui veulent rester à l'emploi de l'Université et qui, ayant reçu une offre de transfert, ne veulent pas l'accepter, sont tenus de formuler leur grief dans les trente (30) jours suivant la

Collective Agreement 2014-17

Board concludes that the Members' refusal is well founded, the Members retain their original positions. If the Arbitration Board concludes that the Members' refusal are not well founded or that another suitable transfer is available, then the Members must accept the transfer within thirty (30) days of receiving a copy of the decision or else the Members' employment shall be terminated. The effective date of notice shall be the date that the arbitrator's report is received by the Members. The Members shall retain recall and notice of termination rights but shall lose their rights to all severance payments and benefits.

10.10.18 All Members who are on tenured or three (3) year probationary appointments, and whose appointments are terminated pursuant to this Article shall have rights as set out hereafter:

- (a) (i) Twelve (12) months' notice in writing or any equivalent combination of notice plus salary followed by
 - (ii) Six (6) months' salary plus one (1) month's salary for each year as a full-time employee provided that no Member on a three (3) year probationary appointment receives less than nine (9) months' salary and no tenured Member receives less than eighteen (18) months' salary.

All payments under this Article shall be based on the Members' total regular salary including the University's contribution to pension and other benefit plans for their final full academic year of service at the University. In no case shall the number of months' salary paid under this Article exceed the time remaining until the normal retirement age of the Member.

- (b) First right of refusal of all academic vacancies within Laurentian University, for which they have academic competence as judged by the Vice-President, Academic and Provost in consultation with the Department/School to which the individual is to be appointed for a period of three (3) years for a Member on a three (3) year probationary appointment and five (5) years for a

Convention collective 2014-17

réception de l'offre. Si le Comité d'arbitrage accepte le bien-fondé de son refus, le Membre retient son poste actuel. Dans le cas contraire, ou si le Comité d'arbitrage est d'avis qu'une deuxième possibilité de transfert existe, le Membre est alors tenu d'accepter le transfert dans les trente (30) jours suivant la réception de la décision; sinon, le Membre est mis à pied. La date d'entrée en vigueur de la mise à pied est la date de réception par le Membre du rapport d'arbitrage. Le Membre retient les droits de rappel et de préavis de congédiement, mais il perd les droits ayant trait à l'indemnité de rupture de contrat et aux avantages sociaux.

10.10.18 Tous les Membres ayant la permanence ou un contrat probatoire de trois (3) ans et dont le contrat est terminé en vertu des dispositions du présent Article ont les droits suivants :

- (a) (i) Douze (12) mois de préavis écrit ou une combinaison de préavis et de traitement, et
 - (ii) Six (6) mois de traitement plus un (1) mois de traitement pour chaque année d'emploi à temps plein, pourvu qu'aucun Membre ayant un contrat probatoire de trois (3) ans ne reçoive moins de neuf (9) mois de traitement et qu'aucun Membre ayant la permanence ne reçoive moins de dix-huit (18) mois de traitement.

Tous les paiements versés en vertu de cette Article sont calculés d'après le traitement actuel du Membre, y compris les versements de l'Université aux régimes de pension et d'avantages sociaux applicables à la dernière année universitaire complète de service à l'Université. En aucun cas le nombre de mensualités payées en vertu de cette Article ne peut dépasser le nombre de mois qui restent avant la date normale de retraite du Membre.

- (b) Le droit prioritaire de refus de tous les postes universitaires vacants à l'Université Laurentienne, pour lesquels le Vice-recteur aux études et Provost, en consultation avec le Département/l'École auquel l'individu doit être nommé, estime que le Membre mis à pied a les compétences universitaires, et ce durant une période de trois (3) ans dans le cas d'un Membre ayant un contrat probatoire de

Collective Agreement 2014-17

- tenured Member from the effective date of termination. Individuals who accept such positions shall return to the University at the rank they held when their appointments were terminated, with full recognition for years of service at Laurentian. Disputes arising out of these recall procedures are referable to the grievance and arbitration process set out in this Collective Agreement.
- Individuals who are recalled pursuant to this Article shall have up to thirty (30) days to accept such recall offer, and shall terminate their alternative employment and take up the offered post, as soon as they are contractually able to do so but in no instance later than six (6) months after accepting the recall offer.
- (c) Reasonable efforts by the Employer to assist a laid-off Member in obtaining suitable alternative employment including the use of professional assistance as well as access to University resources.
 - (d) Reasonable access to library, laboratory and computer facilities subject to the agreement of the Dean/University Librarian concerned until suitable alternative employment is secured or for three (3) years in the case of a Member on a three (3) year probationary appointment or for five (5) years in the case of a tenured Member if suitable alternative employment has not been secured.
 - (e) Eligibility for themselves and their dependants for exemption from tuition and Physical Education fees until suitable alternative employment is secured or for three (3) years in the case of a Member on a three (3) year probationary appointment or for five (5) years in the case of a tenured Member if suitable alternative employment has not been secured.
- 10.10.19 Nothing in this Article shall limit the total amount of severance benefits that a tenured Member might privately negotiate with the

Convention collective 2014-17

- trois (3) ans et une période de cinq (5) ans pour les Membres ayant la permanence, à compter de la date d'entrée en vigueur de leur mise à pied. Les Membres qui acceptent ce genre de poste reviennent à l'Université au rang qu'ils occupaient avant d'être mis à pied, avec la reconnaissance entière de leurs années d'ancienneté à la Laurentienne. Les mésententes résultant de ces mesures de rappel ressortent de la procédure de grief et arbitrage décrite dans la présente Convention collective.
- Un Membre qui est rappelé en vertu du présent Article a jusqu'à trente (30) jours pour accepter l'offre de rappel, et doit terminer son autre emploi et entrer dans ses fonctions dès qu'il lui est possible de se libérer de son autre contrat, mais jamais plus de six (6) mois après avoir accepté l'offre de réembauche.
- (c) Des efforts raisonnables de la part de l'Employeur pour aider un Membre mis à pied à trouver un autre emploi convenable, y compris l'usage d'aide professionnelle ainsi que l'accès aux ressources de l'Université.
 - (d) Un accès raisonnable à la bibliothèque, aux services informatiques et aux laboratoires, avec l'accord du Doyen/Bibliothécaire en chef intéressée jusqu'à ce qu'il ait trouvé un emploi convenable, ou pendant une période de trois (3) ans dans le cas d'un Membre ayant un contrat probatoire de trois (3) ans et pendant une période de cinq (5) ans dans le cas d'un Membre ayant la permanence s'il n'a pas trouvé un autre emploi convenable.
 - (e) La possibilité pour lui et les Membres de sa famille d'être exemptés de frais d'études et de cotisation au Service d'éducation physique jusqu'à ce qu'il ait trouvé un emploi convenable ou pendant une période de trois (3) ans dans le cas d'un Membre ayant un contrat probatoire de trois (3) ans et pendant une période de cinq (5) ans dans le cas d'un Membre ayant la permanence s'il n'a pas trouvé un autre emploi convenable.
- 10.10.19 Rien dans le présent Article ne restreint le montant total de l'indemnité de rupture de contrat qu'un Membre donné ayant la

Employer.

- 10.10.20 All grievances submitted under the terms of this Article shall go directly to arbitration in accordance with Article 11.15 – Arbitration Procedure. Unless stated otherwise in this Article, within fifteen (15) days of receipt of the written notice containing the decision which the Members wish to grieve, the Members must give notice in writing to the Employer of their intention to submit that decision to Arbitration.

ARTICLE 10.15 – FINANCIAL EXIGENCY

- 10.15.1 The Board of Governors and the Union agree that the first duty of the University is to ensure that its academic priorities remain paramount, particularly with regard to the quality of instruction, library service and research, and the preservation of academic freedom.
- 10.15.2 For the purposes of this Article, Financial Exigency shall be defined as substantial and recurring deficits, which threaten the long-term solvency of the University as a whole.
- 10.15.3 Reductions in academic staff for reasons of financial exigency shall occur only in extraordinary circumstances, and only then after efforts to alleviate the financial crisis by economies in all other segments of the budget have been undertaken and after all reasonable means of improving the University's revenues have been exhausted.
- 10.15.4 Members may be laid off in accordance with this Article only in the event that a state of financial exigency has been both declared and confirmed pursuant to the procedures contained in this Article.
- 10.15.5 In the event that the Employer considers that a financial exigency exists, within the meaning of Article 10.15.2 above, it may give notice of such a belief. As of the date of such notice the procedures specified in this Article shall apply, and no new appointments may be made to either the academic or administrative staff complement.
- 10.15.6 Within two (2) days of giving notice of its belief that a financial exigency exists, the Board of Governors shall forward to the Union all financial documentation relevant to the alleged state of financial exigency.

permanence pourrait négocier à titre privé avec l'Employeur.

- 10.10.20 Tous les griefs formulés en vertu du présent Article sont soumis directement à l'arbitrage selon l'Article 11.15 – Procédure d'arbitrage. Sauf disposition contraire dans le présent Article, le Membre s'estimant lésé est tenu, dans les quinze (15) jours suivant la réception de l'avis de décision contestée par le Membre, de faire parvenir au Conseil un avis écrit signifiant son intention de soumettre cette décision à l'arbitrage.

ARTICLE 10.15 – SITUATION FINANCIÈRE CRITIQUE

- 10.15.1 Il est convenu par l'Employeur et le Syndicat que le devoir essentiel de l'Université est d'assurer que ses priorités universitaires demeurent d'importance primordiale, en particulier en ce qui concerne la qualité de l'enseignement, de la recherche et des services de bibliothèque ainsi que la protection de la liberté universitaire.
- 10.15.2 Aux fins du présent Article, « situation financière critique » se définit en termes de déficits substantiels et répétés qui menacent la solvabilité à long terme de l'Université dans son ensemble.
- 10.15.3 Les réductions de personnel enseignant par suite d'une situation financière critique ne se font que dans des conditions extraordinaires, et seulement après qu'ont été entrepris des efforts pour améliorer la situation financière au moyen d'économies dans tous les autres postes du budget, et après qu'ont été épuisés tous les autres moyens d'augmenter les revenus de l'Université.
- 10.15.4 Selon les dispositions du présent Article, les Membres ne peuvent être mis à pied que dans le cas où la situation financière critique a été à la fois déclarée et confirmée, selon la procédure indiquée dans le présent Article.
- 10.15.5 Dans le cas où l'Employeur considère que la situation financière critique existe, selon la définition de la Article 10.15.2 ci-dessus, il en donne l'avis. À partir de la date de cet avis, la procédure indiquée dans le présent Article entre en vigueur et aucune nouvelle nomination ne peut être faite, que ce soit dans le personnel enseignant ou le personnel administratif.
- 10.15.6 Dans les deux (2) jours suivant l'avis de situation financière critique, le Conseil de gouverneurs fait parvenir au Syndicat tous les documents financiers se rapportant à la situation financière critique invoquée.

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17**

10.15.7	Within fifteen (15) days of the notice specified in Article 10.15.5 above, the Parties shall establish a Financial Commission which will consider the alleged financial exigency and either (a) confirm it (under whatever conditions it chooses to impose) or (b) reject it.	10.15.7 Dans les quinze (15) jours suivant l'avis mentionné dans la Article 10.15.5 ci-dessus, les Parties établissent un Comité financier pour étudier la situation financière critique invoquée. Il doit, soit (a) la confirmer (avec les conditions qu'elle décide d'imposer), soit (b) la rejeter.
10.15.8	The Financial Commission shall be chosen as is an Arbitration Board per Article 11.15 – Arbitration Procedure. It is agreed that in this instance no Member of the Financial Commission shall be a government official, and the Minister of Labour, if requested to appoint a Chair, shall choose a person who is not in the employ of a government. Decisions of the Financial Commission under this Article shall be final and binding on all Parties. In this regard the Financial Commission shall be deemed to be an Arbitration Board.	10.15.8 Le Comité financier est formé de la même façon que le Comité d'arbitrage établi à l'Article 11.15 – Procédure d'arbitrage. Il est convenu que dans ce cas, le Comité financier ne compte pas de fonctionnaire du gouvernement parmi ses Membres, et que, si on demande au Ministère du travail de désigner un président, ce dernier n'est pas employé par le gouvernement. Les décisions prises par le Comité financier selon le présent Article sont sans appel et exécutoires. À cet égard, le Comité financier a le même statut qu'un Comité d'arbitrage.
10.15.9	The onus of proof shall be on the Employer to establish to the satisfaction of the Financial Commission that a state of financial exigency exists within the meaning of this Article.	10.15.9 Il incombe à l'Employeur de prouver, à la satisfaction du Comité financier, que la situation financière critique existe effectivement selon la définition du présent Article.
10.15.10	Within seven (7) days of the choice of a Chair, the Financial Commission shall meet and invite and consider submissions on the University's financial condition. <i>Inter alia</i> it shall consider:	10.15.10 Dans les sept (7) jours suivant la nomination de son président, le Comité financier se réunit pour inviter et examiner les soumissions au sujet de la condition financière de l'Université. Entre autres, il considère:
(a)	Whether the University's financial position (as evidenced from the total budget and not just the academic or salary components thereof) constitutes a <i>bona fide</i> budgetary crisis such that deficits projected by generally accepted accounting principles are expected to continue for more than two (2) fiscal years;	(a) si oui ou non la situation financière de l'Université (qu'il indique la totalité du budget et non simplement des éléments se rapportant à l'enseignement et aux traitements) constitue effectivement une crise budgétaire telle que les déficits prévus par les méthodes de comptabilité généralement acceptées semblent se prolonger pendant plus de deux (2) années fiscales;
(b)	Whether in view of the primacy of academic goals at the University the reduction of academic staff is a reasonable type of cost saving;	(b) si oui ou non, dans la perspective de la primauté des objectifs pédagogiques de l'Université, la réduction du personnel enseignant est une façon raisonnable de faire des économies;
(c)	Whether all reasonable means of achieving cost-saving in other areas of the University budget have been explored and exhausted;	(c) si oui ou non, tous les moyens raisonnables de faire des économies dans d'autres domaines du budget de l'Université ont été envisagés et épuisés;
(d)	Whether all reasonable means of improving the University's revenue position have been explored and exhausted;	(d) si oui ou non, tous les moyens raisonnables d'augmenter les revenus de l'Université ont été envisagés et épuisés;

Collective Agreement 2014-17

- (e) Whether every effort has been made to secure further assistance from the provincial government;
 - (f) Whether enrolment projections are consistent with a proposed reduction in the academic staff complement;
 - (g) Whether all means of reducing the academic staff complement including voluntary early retirement, voluntary resignation, voluntary reduced workload, voluntary redeployment and leaves, etc. have been exhausted, and
 - (h) Whatever other matters it considers relevant.
- 10.15.11 The Financial Commission will normally be expected to hand down its Report and deliver a copy to the Employer and to the Union within sixty (60) days of its first meeting. If the Commission finds that a state of financial exigency does not exist, no reductions of academic staff for reasons of financial exigency may take place. If the Commission finds that a financial exigency does exist, its Report shall specify the amount of reduction required, if any, in the budgetary allocation to salary and benefits for Members of the Bargaining Unit. Any reduction in the budgetary allocation for academic salaries and benefits may be made conditional upon the further exploration of alternative cost saving measures by the University, and the Commission shall remain seized of its jurisdiction in this matter pending the satisfactory exhaustion of all such specified alternatives. Within five (5) days of receipt of the Report of the Financial Commission, the Parties shall meet and confer with respect to its implications.
- 10.15.12 Pursuant to the ruling of the Financial Commission, the Board of Governors may reduce the budgetary allocation for salaries and benefits of Members of the Bargaining Unit but such reduction shall not exceed the amount of the reduction specified by the Commission. The decision of the Board of Governors shall be taken and written notice thereof sent to the Financial Commission within two (2) weeks of receipt of the notice mentioned in Article 10.15.11 above.

Convention collective 2014-17

- (e) si oui ou non, tous les efforts ont été faits pour obtenir de l'aide financière supplémentaire du gouvernement provincial;
 - (f) si oui ou non, les prévisions en ce qui concerne le nombre d'étudiants sont compatibles avec la réduction proposée du personnel enseignant;
 - (g) si oui ou non, tous les moyens de réduire le personnel enseignant, y compris la retraite anticipée volontaire, la démission volontaire, la réduction volontaire de la charge de cours, la réorganisation et les congés volontaires, etc. ont été épuisés; et enfin
 - (h) toutes les autres questions qu'il juge pertinentes.
- 10.15.11 Il est entendu que le Comité financier remet son rapport, et en fait parvenir un exemplaire au l'Employeur et un exemplaire au Syndicat, dans les soixante (60) jours après sa première réunion. Si le Comité conclut que la situation financière critique n'existe pas, il n'y a pas de réduction de personnel enseignant par suite de situation financière critique. Si le Comité financier conclut que la situation financière critique existe, il y a dans le rapport une mention précise de la réduction nécessaire envisagée de l'allocation budgétaire consacrée aux traitements et avantages sociaux des Membres de l'unité de négociation. Toute réduction de l'allocation budgétaire consacrée aux traitements et aux avantages sociaux peut être recommandée avec la condition expresse que l'Université continue de rechercher d'autres mesures d'économie, et le Comité retient sa compétence en la matière jusqu'à ce qu'il soit satisfait que toutes les possibilités aient été envisagées. Dans les cinq (5) jours suivant la réception du rapport du Comité financier, les Parties se réunissent pour discuter les conséquences du rapport.
- 10.15.12 À la suite des conclusions du Comité financier, le Conseil de gouverneurs peut réduire l'allocation budgétaire consacrée aux traitements et avantages sociaux des Membres de l'unité de négociation, mais cette réduction ne doit pas dépasser le montant précisé par le Comité. Le Conseil des gouverneurs prend sa décision et un avis écrit est envoyé au Comité financier dans les deux (2) semaines suivant la réception de l'avis mentionné dans la Article 10.15.11 ci-dessus.

Collective Agreement 2014-17

- 10.15.13 Within twenty (20) days the Financial Commission shall apportion among the Faculties, Library and similar units, the reduction in the budgetary allocation for salaries and benefits of the Members of the Bargaining Unit. Whenever possible, such reductions will be divided in a proportionate amount among the Faculties and Library within the University unless there is a clear and substantial reason for doing otherwise.
- 10.15.14 Within thirty (30) days, the Faculties/Library through their respective Faculty/Library Councils shall apportion the budgetary reduction among the Departments/Schools within the Faculty/Library and determine which among its Members are to be laid off. Whenever possible such reductions will be divided among the units within a Faculty/Library in a proportionate amount unless there is a clear and substantial reason for doing otherwise.
- 10.15.15 The principal criteria in the termination/lay-off of Members within a Department, School or similar unit shall be:
- (a) The possession of qualifications suitable for the continuing function of the Faculty, School, Department or Library.
 - (b) Quality of performance in teaching and research or scholarly activity where applicable.
 - (c) The possession of qualifications suitable for transfer with or without retraining to another academic or administrative position within the University.
 - (d) Contributions to the wider community.
- 10.15.16 Within a Department/School, a tenured Member shall not be terminated in preference to a non-tenured Member. For tenured Members, the more senior Member, in terms of service determined from the date at which tenure at the University became effective shall be retained unless, after applying the above criteria, there is a clear and substantial reason for doing otherwise.
- 10.15.17 Those Members who are at least forty (40) years of age, have tenure and in respect of whom the sum of years of seniority from the

Convention collective 2014-17

- 10.15.13 Dans les vingt (20) jours, le Comité financier répartit entre les facultés, la bibliothèque, et les unités analogues, la réduction de l'allocation budgétaire consacrée aux traitements et avantages sociaux des Membres de l'unité de négociation. Autant que possible, ces réductions sont réparties de façon proportionnelle entre les facultés et la bibliothèque de l'Université, à moins de raison claire et importante pour agir autrement.
- 10.15.14 Dans les trente (30) jours, les facultés ou la bibliothèque, par l'intermédiaire de leurs Conseils respectifs de faculté ou de bibliothèque, répartissent la réduction budgétaire entre les Départements/Écoles de chaque faculté ou de la bibliothèque, et déterminent lesquels de ses Membres sont mis à pied. Autant que possible, ces réductions sont réparties de façon proportionnelle entre les unités de la faculté ou de la bibliothèque, à moins de raison claire et importante pour agir autrement.
- 10.15.15 Les critères principaux pour la terminaison de contrat ou la mise à pied des Membres d'un Département/École ou d'une unité analogue sont les suivantes :
- (a) La possession de titres universitaires convenables pour continuer de faire partie de la faculté, de l'école, du département ou de la Bibliothèque.
 - (b) La qualité de l'enseignement, de la recherche ou des travaux de recherche selon le cas.
 - (c) La possession de titres universitaires convenables pour être transféré (avec ou sans recyclage) dans un autre poste d'enseignement ou d'administration à l'intérieur de l'Université.
 - (d) Les contributions à la collectivité.
- 10.15.16 À l'intérieur d'un Département/d'une École, un Membre ayant la permanence n'est pas mis à pied de préférence à un Membre n'ayant pas la permanence. Quand il s'agit de Membres ayant la permanence, c'est le Membre avec le plus d'ancienneté, calculée en termes d'années de service à partir de l'entrée en vigueur de la permanence à l'Université que l'on retient à moins que, après l'application des critères ci-dessus, il y ait une raison claire et importante pour agir autrement.
- 10.15.17 Les Membres ayant au moins quarante (40) ans, la permanence, et pour lesquels le montant total de l'âge et des années

Collective Agreement 2014-17

effective date of tenure plus age equals at least fifty-five (55) shall be exempt from lay-off until all other academic staff within the Faculty/Library and not included in this category have been laid off.

- 10.15.18 Should the Faculty/Library Council fail to determine within thirty (30) days who among its Members is to be laid off, it shall be the responsibility of the Deans/University Librarian to apportion the budgetary reduction within their Faculty/Library. Should the Deans/University Librarian fail to make such a decision within seven (7) days, the Financial Commission shall make the apportionment of the budgetary reduction.
- 10.15.19 Members who are selected for lay-off under this Article shall be provided with written notice of the reasons for their selection. Lay-offs under this Article shall not be treated or recorded as dismissals for cause.
- 10.15.20 After the selection of the Members who are to be laid off, but prior to the implementation of such lay-offs, the Employer shall make every reasonable effort to secure positions elsewhere in the University, including administrative positions, for those Members who are to be laid-off. Members who accept alternative academic employment retain all pre-existing employment rights, including credit for sabbaticals, salaries and pensions. Members who accept alternative employment shall be given the opportunity to retrain for a period of up to one (1) year for their new duties. The Employer shall pay any related tuition fees and full salary to the Member during this retraining period.
- 10.15.21 Groups and/or individuals who are selected for lay-off by a Faculty/Library Council or Dean/University Librarian, may grieve their selection under Article 11.10 – Grievance Procedure and Article 11.15 – Arbitration Procedure on the ground of bias or procedural error, as well as on the grounds that the criteria for lay-off have been applied in a manner that is discriminatory or is in bad faith. The right to grieve does not include the right to challenge the validity of the financial exigency.

Convention collective 2014-17

d'ancienneté à partir de la date de la mise en vigueur de la permanence, est au moins égal à cinquante-cinq (55) ne sont mis à pied qu'une fois que tous les autres Membres du personnel de la faculté ou de la bibliothèque qui ne sont pas inclus dans cette catégorie ont été mis à pied.

- 10.15.18 Si le Conseil de faculté ou de bibliothèque ne réussit pas dans les trente (30) jours à déterminer lesquels de ses Membres doivent être mis à pied, c'est la responsabilité du Doyen/Bibliothécaire en chef de répartir la réduction budgétaire pour sa propre faculté ou la bibliothèque. Si le Doyen/Bibliothécaire en chef ne réussit pas à prendre cette décision dans les sept (7) jours, c'est le Comité financier qui se charge de la répartition de la réduction budgétaire.
- 10.15.19 Les Membres sélectionnés pour la mise à pied selon le présent Article reçoivent un avis écrit motivé indiquant les raisons pour lesquelles ils ont été sélectionnés. Les mises à pied effectuées en application du présent Article ne sont ni considérées ni consignées dans les dossiers comme des congédiements pour cause.
- 10.15.20 Après avoir opéré la sélection des Membres qui doivent être mis à pied, mais avant la mise en vigueur de ces mises à pied, l'Employeur fait tous les efforts raisonnables pour trouver des postes ailleurs dans l'Université, y compris des postes administratifs, pour les Membres visés. Les Membres qui acceptent un autre poste au sein de l'Université retiennent tous les droits qu'ils détenaient auparavant concernant leur emploi, y compris le crédit en vue de congé sabbatique, le traitement et la pension. Les Membres qui acceptent ce genre de poste ont la possibilité de se recycler pour leur nouvel emploi jusqu'à une durée de un (1) an maximum. L'Employeur paie tous les frais de scolarité et le traitement en entier du Membre pendant sa période de recyclage.
- 10.15.21 Les groupes ou les individus sélectionnés pour la mise à pied par un Conseil de faculté ou de bibliothèque, ou par le Doyen/Bibliothécaire en chef, ont le droit de contester la décision de leur sélection selon l'Article 11.10 – Procédure de grief et l'Article 11.15 – Procédure d'arbitrage, en alléguant la partialité ou l'erreur de procédure, ou l'application discriminatoire des critères de sélection ou la mauvaise foi. Ce droit n'inclut pas le droit de contester la validité de la situation financière critique.

Collective Agreement 2014-17

10.15.22 All tenured and probationary Members whose appointments are terminated pursuant to this Article shall have rights as set out hereafter:

- (a) (i) The University shall be obliged to offer twelve (12) months' notice or twelve (12) months' salary in lieu of notice followed by;
- (ii) One (1) month's salary for each year as a full-time employee provided that no tenured Member shall receive less than twelve (12) month's salary.

All payments under this Article shall be based on the Members' total salary including the University's contribution to pension and other benefit plans for their final full academic year of service at the University. In no case shall the number of months' salary paid under this Article exceed the time remaining until the normal retirement age of the Member.

- (b) First right of refusal of all academic vacancies within Laurentian University, for which they have academic competence as judged by the Vice-President, Academic and Provost in consultation with the Department/School to which the individual is to be appointed for a period of three (3) years from the effective date of termination. Individuals who accept such positions shall return to the University at the rank they held when they were laid off, with full recognition for years of service at Laurentian. Disputes arising out of these recall procedures are referable to the Grievance and Arbitration process set out in this Collective Agreement.

Individuals who are recalled pursuant to this Article shall have up to thirty (30) days to accept such recall offer, and shall terminate their alternative employment and take up the offered post, as soon as they are contractually able to do so but in no instance later than six (6) months after accepting the recall offer.

Convention collective 2014-17

10.15.22 Tous les Membres ayant la permanence ou un contrat probatoire et dont le contrat est terminé en vertu du présent Article ont les droits énumérés ci-dessous :

- (a) (i) L'Université est obligée de donner douze (12) mois de préavis ou douze (12) mois de traitement en guise de préavis, suivis par;
- (ii) Un (1) mois de traitement pour chaque année d'emploi à temps plein, à condition qu'aucun Membre ayant la permanence ne reçoive moins de douze (12) mois de traitement.

Tous les paiements faits en application de cette Article sont calculés d'après le traitement total du Membre, y compris les versements de l'Université aux pensions et aux autres régimes d'avantages sociaux, applicable à sa dernière année complète de service à l'Université. En aucun cas le nombre de mensualités payé en application de la présente Article ne peut dépasser le nombre de mois qui restent avant la date normale de la retraite du Membre.

- (b) Le droit prioritaire de refus de tous les postes universitaires vacants à l'Université Laurentienne, pour lesquels le Vice-recteur aux études et Provost, en consultation avec le Département/l'École auquel l'individu doit être nommé, estime que le Membre mis à pied a les compétences universitaires, et ce durant une période de trois (3) ans à compter de la date effective de la mise à pied. Les individus qui acceptent ce genre de poste reviennent à l'Université au rang qu'ils occupaient avant d'être mis à pied, avec la reconnaissance entière de leurs années d'ancienneté à l'Université. Les mésententes résultant de ces mesures de rappel ressortent de la procédure de grief et arbitrage décrite dans la présente Convention collective.

Un individu qui est rappelé en vertu du présent Article a jusqu'à trente (30) jours pour accepter l'offre de rappel, et doit terminer son autre emploi et entrer dans ses fonctions dès qu'il lui est possible de se libérer de son autre contrat, mais jamais plus de six (6) mois après avoir accepté l'offre de réembauche.

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> (c) Reasonable efforts by the Employer to assist a laid-off Member in obtaining alternative employment including the use of professional assistance as well as access to University resources.
 (d) Reasonable access to Library, laboratory and computer facilities subject to the agreement of the Dean/University Librarian concerned until suitable alternative employment is secured or for three (3) years whichever is less.
 (e) Eligibility for themselves and their dependants for exemption from tuition and Physical Education fees until suitable alternative employment is secured or for three (3) years, whichever is less. | <ul style="list-style-type: none"> (c) Des efforts raisonnables de la part de l'Employeur pour aider un Membre mis à pied à trouver un autre emploi, y compris l'usage d'aide professionnelle ainsi que l'accès aux ressources de l'Université.
 (d) Un accès raisonnable à la bibliothèque, aux services informatiques et aux laboratoires, avec l'accord du Doyen/Bibliothécaire en chef intéressée jusqu'à ce qu'il ait trouvé un emploi convenable, ou pendant trois (3) ans, au plus.
 (e) La possibilité pour lui et les Membres de sa famille d'être exemptés de frais de scolarité et de cotisation au Service d'éducation physique jusqu'à ce qu'il ait trouvé un emploi convenable ou pendant trois (3) ans au plus. |
| <p>10.15.23 Notice of academic vacancies shall be deemed to be good and sufficient if they are sent by the Board of Governors to the Member's last known address with a copy to the Union. Any Member who fails to reply within thirty (30) days or who refuses a permanent position offered under this Article shall lose all rights of recall.</p> <p>10.15.24 A Member accepting a permanent position at Laurentian University will no longer receive severance pay.</p> <p>10.15.25 Any vacancy that occurs and that cannot be filled through the recall procedures in this Article will be filled in accordance with the normal hiring practices.</p> <p>10.15.26 Tenured Members, whose appointments are terminated while they are on leave as in Article 3.2, shall have the same rights as other tenured Members in accordance with the terms of this Article.</p> <p>10.15.27 Laid off Members who are recalled shall repay any portion of the allowance specified in Article 10.15.22 above which exceeds their entitlement had they continued to occupy their normal position.</p> <p>10.15.28 The cost of the Financial Commission established under this Article shall be borne by the Employer.</p> | <p>10.15.23 L'avis de vacance de postes universitaires est considéré comme valable s'il est envoyé par le Conseil de gouverneurs à la dernière adresse connue du Membre, avec copie au Syndicat. Tout Membre qui ne répond pas dans un délai de trente (30) jours ou qui refuse un poste permanent qui lui est offert selon le présent Article, perd tous ses droits de rappel.</p> <p>10.15.24 Un Membre qui accepte un poste permanent à l'Université ne reçoit plus d'indemnité de rupture de contrat.</p> <p>10.15.25 Tout poste vacant qui ne peut être rempli par les mesures de rappel décrites dans le présent Article est rempli selon les méthodes normales d'embauche.</p> <p>10.15.26 Un Membre ayant la permanence, et dont le contrat est terminé pendant qu'il est en congé d'après l'Article 3.2 a les mêmes droits que les autres Membres ayant la permanence, selon les termes du présent Article.</p> <p>10.15.27 Les Membres mis à pied et qui sont rappelés remboursent toute portion de leur allocation financière décrite dans la Article 10.15.22 ci-dessus dépassant le montant auquel ils auraient eu droit s'ils avaient continué à occuper normalement leur poste.</p> <p>10.15.28 Les frais encourus par le Comité financier créé d'après le présent Article sont payés par l'Employeur.</p> |

GRIEVANCE AND ARBITRATION**ARTICLE 11.10 – GRIEVANCE PROCEDURE**

11.10.1 There shall be no discrimination, harassment or coercion, of any kind, practised against any persons involved in these procedures.

11.10.2 The Union and the Employer agree to make every reasonable effort to settle all grievances in a prompt, just and equitable manner.

11.10.3 Definitions

(a) Grievance: A "grievance" shall mean any difference arising from the interpretation, application, administration or alleged violation of the Collective Agreement, including any question as to whether a matter is arbitrable in accordance with the *Labour Relations Act, 1995*.

(b) Grievor: The grievor is either the Union which initiates a grievance against the Employer on behalf of a Member or group of Members or itself, or the Employer which initiates a grievance against the Union, an individual Member or a group of Members except as otherwise prohibited in this Collective Agreement.

(c) Individual Grievance: An individual grievance is a grievance initiated by the Union on behalf of an individual Member.

(d) Group Grievance: A group grievance is a grievance initiated by the Union on behalf of a group of Members.

(e) Policy Grievance: A policy grievance is a grievance by a Union which may involve a matter of general policy or of general application of the Collective Agreement.

(f) Union Grievance: A Union grievance is a grievance which directly affects the Union.

(g) Employer Grievance: An Employer grievance is a grievance initiated by the Employer.

(h) "Working days": Working days shall mean Monday through Friday, excluding Recognised and other Holidays identified in Article 7.10 –

GRIEF ET ARBITRAGE**ARTICLE 11.10 – PROCÉDURE DE GRIEF**

11.10.1 Il est convenu que les personnes concernées par ces procédures ne sont exposées à la discrimination, à l'harcèlement ou à la coercition en aucune façon.

11.10.2 Le Syndicat et l'Employeur conviennent de faire tous les efforts raisonnables pour régler tous les griefs de façon prompte, juste et équitable.

11.10.3 Définitions

(a) Grief : Un grief signifie tout différend survenant de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de la présumée violation de la présente Convention collective (y compris la question de savoir si une affaire est arbitrable), en conformité avec la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

(b) Plaignant : Un plaignant signifie ou le Syndicat qui dépose un grief contre l'Employeur au nom d'un Membre, d'un groupe de Membres ou du Syndicat comme telle, ou l'Employeur qui dépose un grief contre le Syndicat, un Membre individuel ou un groupe de Membres, sauf stipulations contraires dans la présente Convention collective.

(c) Grief individuel : Un grief individuel est un grief déposé par le Syndicat au nom d'un Membre individuel.

(d) Grief collectif : Un grief collectif est un grief déposé par le Syndicat au nom d'un groupe de Membres.

(e) Grief de principe : Un grief de principe est un grief déposé par un Syndicat et qui concerne une politique générale ou une application générale de la Convention collective.

(f) Grief syndical : Un grief syndical est un grief qui affecte directement le Syndicat.

(g) Grief de l'Employeur : Un grief de l'Employeur est un grief déposé par l'Employeur.

(h) "Jours ouvrables" : Jours ouvrables signifie du lundi au vendredi, à l'exception des jours fériés statutaires et autres indiqués à l'Article 7.10 –

	Recognized and Other Holidays including the customary December – January recess, as well as the months of July and August.	Jours fériés statutaires et autres, des vacances habituelles de décembre - janvier et des mois de juillet et d'août.
11.10.4	The time limits specified in this Article may be extended by mutual agreement by the Parties. Moreover, an arbitrator shall have the power to waive time limits. The amended time limits must be specified in writing.	11.10.4 Les délais prescrits dans le présent Article peuvent être prolongés avec l'accord des deux Parties. De plus, un arbitre a le pouvoir de supprimer l'application des délais prescrits. L'amendement des délais prescrits est précisé par écrit.
11.10.5	Notwithstanding Article 11.10.2 above, a grievor shall have recourse to the grievance procedures set out below if such grievor is convinced that no settlement can be reached by informal means, unless otherwise specified in this Collective Agreement.	11.10.5 Nonobstant la Article 11.10.2 ci-dessus, un plaignant a recours à la procédure de grief établie ci-dessous si ce plaignant est convaincu qu'aucun accord ne peut être obtenu par moyen informel, sauf stipulations contraires dans la présente Convention collective.
11.10.6	All communications required under these procedures shall be in writing and shall be delivered by registered mail or with written proof of receipt.	11.10.6 Toutes les communications nécessaires à la procédure de grief se font par écrit et elles sont livrées, par courrier recommandé ou avec un reçu écrit.
11.10.7	No technical violation or irregularity occasioned by clerical, typographical or technical error in the written specification of the grievance shall prevent the substance of a grievance from being heard and judged on its merits.	11.10.7 Une violation technique ou une irrégularité technique qui découle d'une erreur d'écriture ou d'une faute typographique ou technique dans la description du grief n'empêche pas d'entendre la teneur du grief et de juger de son bien-fondé.
11.10.8	All Parties to a grievance shall be bound by and shall promptly implement all decisions arrived at under the procedures described in this Article.	11.10.8 Les Parties en cause sont tenues d'appliquer au plus tôt toutes les décisions rendues à la suite de la procédure décrite dans le présent Article.
11.10.9	Applicability of Grievance Procedures	Applicabilité des procédures de griefs
(a)	The following decisions will not be subject to grievance:	(a) Les décisions suivantes ne peuvent pas faire l'objet d'un grief :
(i)	Non-renewal of term appointments as per Article 5.20 – Appointment and Renewal;	(i) Non-renouvellement d'une nomination à durée limitée selon l'Article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat;
(ii)	The award of a merit increment as per Article 8.25 – Merit Increments.	(ii) Attribution d'une augmentation au mérite selon l'Article 8.25 – Augmentation au mérite.
(b)	The following decisions will be subject to grievance only in the case of allegations of either violations of academic freedom, significant procedural irregularities or discrimination:	(b) Les décisions suivantes peuvent faire l'objet d'un grief dans l'un ou l'autre des cas suivants seulement : allégations de violations de la liberté universitaire, irrégularités importantes dans les procédures ou discrimination.
(i)	The non-renewal of a probationary appointment when the Vice-President, Academic and Provost confirms a negative	(i) Non-renouvellement d'un contrat probatoire lorsque le Vice-recteur aux études et Provost confirme une

	recommendation of a Faculty Personnel Committee;	recommandation négative du Comité du corps professoral de la faculté.
(ii)	The denial of a first application for promotion to a particular rank when the Vice-President, Academic and Provost confirms a negative recommendation of a Faculty Personnel Committee (and the denial of a second application for promotion where the two (2) applications are made in consecutive years);	(ii) Rejet d'une première demande de promotion à un rang particulier (et le rejet d'une deuxième lorsque les deux (2) demandes sont déposées dans des années consécutives) lorsque le Vice-recteur aux études et Provost confirme une recommandation négative du Comité du corps professoral de la faculté.
(iii)	The denial of an early application for tenure when the Vice-President, Academic and Provost confirms a negative recommendation of a Faculty Personnel Committee;	(iii) Refus par le Vice-recteur aux études et Provost d'une demande anticipée de permanence et confirmant la recommandation négative de Comité du corps professoral de la faculté.
(iv)	The decision of the Vice-President, Academic and Provost, regarding academic workload as per Article 5.40.6 (d) of Article 5.40 – Academic Workload.	(iv) Décision du Vice-recteur aux études et Provost en matière de charge de travail universitaire en vertu de l'Article 5.40.6 (d) de l'Article 5.40 – Charge de travail universitaire.
(c)	Grievances concerning Renewal as per Article 5.20 – Appointment and Renewal, concerning tenure as per Article 5.60 – Tenure Evaluation Procedures, and concerning promotion as per Article 5.65 – Promotion Procedures, shall proceed directly to arbitration as set forth in Article 11.15 – Arbitration Procedure.	(c) Les griefs touchant le renouvellement selon l'Article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat; la permanence selon l'Article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence; et la promotion selon l'Article 5.65 – Mécanisme d'évaluation en vue d'une promotion doivent être soumis directement à l'arbitrage tel qu'indiqué dans l'Article 11.15 – Procédure d'arbitrage.
(d)	Grievances concerning dismissal shall proceed directly to Step 2 – Formal Grievance Procedure as set forth in this Article.	(d) Les griefs touchant le renvoi passeront directement à l'Étape 2 – Procédure formelle de grief tel qu'établit dans le présent Article.

11.10.10 Step 1 – Informal Grievance Procedure

The Union and the Employer agree to make reasonable efforts to settle grievances promptly by informal and amicable means. Thus, the grievor shall first attempt to get the matter under question resolved by informal means within thirty (30) working days of the date upon which the grievor had notice of the event or decision giving rise to the grievance. This would normally involve contacting the Dean/University Librarian concerned before bringing the matter to the Vice-President, Academic and Provost. However, this does

11.10.10 Étape 1 – Procédure informelle de grief

Le Syndicat et l'Employeur conviennent de faire tous les efforts raisonnables pour régler informellement les griefs de façon expéditive et à l'amiable. Par conséquent le plaignant s'efforce en premier lieu de faire résoudre à l'amiable la question dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date à laquelle il a été informé du fait ou de la décision causant le grief, ce qui devrait normalement comporter la mise au courant du Doyen/Bibliothécaire en chef concerné avant de soumettre la question au Vice-recteur aux études et Provost.

Collective Agreement 2014-17

not preclude making the Vice-President, Academic and Provost aware of such a grievance, nor does it preclude a grievance from being addressed to the Vice-President, Academic and Provost initially or early on in the process.

11.10.11 Step 2 – Formal Grievance Procedure

- (a) The grievor shall present a notice of grievance in writing to the Vice-President, Academic and Provost in the case of a Member, or to the President of the Union in the case of the Employer, within thirty (30) working days of the date upon which the grievor had notice of the event or decision giving rise to the grievance. The notice of grievance shall specify the matter(s) in dispute, the Article(s) alleged to have been violated, and the remedy sought.
- (b) In the event of a grievance concerning renewal, tenure or promotion as per Article 11.10.9 (c) above, the notice of grievance shall also include the name of the grievor's appointee to the Arbitration Panel.
- (c) No later than fifteen (15) working days following the receipt of the grievance, the Employer representative shall meet with the Union representative. The Parties shall make every reasonable attempt to resolve the grievance.
- (d) If the grievance is resolved at this stage, such settlement shall be reduced to writing and countersigned by the Union representative and the Employer representative within fifteen (15) working days of the meeting at which the settlement was reached.
- (e) In the event that the Union representative and the Employer representative cannot resolve the grievance within fifteen (15) working days of the meeting(s) specified in Article 11.10.11 (c), the Employer representative shall forward in writing to the Union representative the reasons for denying the grievance.

ARTICLE 11.15 – ARBITRATION PROCEDURE

- 11.15.1 (a) Failing settlement and/or timely response under the foregoing grievance procedure, any grievance may then be submitted to arbitration as hereinafter provided under its own

Convention collective 2014-17

Toutefois, il n'est pas exclus d'informer le Vice-recteur aux études et Provost au sujet du grief, et un grief peut être soumis à l'origine du processus ou relativement tôt au Vice-recteur aux études et Provost.

11.10.11 Étape 2 – Procédure formelle de grief

- (a) Le plaignant dépose un avis par écrit auprès du Vice-recteur aux études et Provost quand il s'agit d'un Membre, ou auprès du président du Syndicat quand il s'agit de l'Employeur, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date à laquelle le demandeur a été informé du fait ou de la décision causant le grief. L'avis de grief doit préciser la ou les questions en litige, le ou les Articles censément violés et la solution recherchée.
- (b) Lorsque le grief porte sur le renouvellement du contrat, la permanence ou une promotion, en vertu de l'Article 11.10.9 (c) ci-dessus, l'avis de grief doit aussi préciser le nom de la personne choisie par le plaignant pour siéger sur le tribunal d'arbitrage.
- (c) Au plus tard quinze (15) jours après la réception de l'avis de grief, le représentant de l'Employeur rencontre le représentant du Syndicat. Les Parties font tous les efforts raisonnables pour régler le grief.
- (d) Si le grief est réglé à cette étape, ce règlement est dressé et contresigné par le représentant du Syndicat et le représentant de l'Employeur au plus tard quinze (15) jours ouvrables après la réunion où le règlement est atteint.
- (e) Lorsque le représentant du Syndicat et le représentant de l'Employeur ne peuvent pas régler le grief dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la ou les réunions indiquées à l'Article 11.10.11 (c) ci-dessus, le représentant de l'Employeur transmet par écrit au représentant du Syndicat les raisons du rejet du grief.

ARTICLE 11.15 – PROCÉDURE D'ARBITRAGE

- 11.15.1 (a) Lorsque la procédure de règlement de grief indiquée à l'Article précédent ne donne pas lieu à un règlement et/ou à une réponse prompte, tout grief peut être soumis à l'arbitrage selon la

	<p>distinct arbitral procedure. If no written request for arbitration is received within thirty (30) working days after the decision of the Vice President, Academic and Provost or the Union President under Step 2 – Formal Grievance Procedure of the grievance procedure is given, the grievance shall be deemed to have been abandoned.</p>	<p>procédure décrite ci-après, la procédure d'arbitrage étant un recours distinct. Si aucune demande écrite d'arbitrage n'est reçue dans les trente (30) jours qui suivent la décision du Vice-recteur aux études et Provost ou du Président du Syndicat selon l'Étape 2 – Procédure formelle de grief, le grief est considéré comme retiré.</p>
(b)	<p>When either Party requests that any matter be submitted to Arbitration as provided in this Article, it shall make such request in writing addressed to the other Party of this Collective Agreement, and at the same time appoint a nominee. Within fifteen (15) working days thereafter, the other Party shall appoint its nominee, provided however, that if such Party fails to appoint its nominee as herein required, the Minister of Labour for Ontario shall have the power to make such appointment upon application thereto by the Party invoking the arbitration procedure. The two (2) nominees shall attempt to agree upon a chairperson of the Arbitration Board. If they are unsuccessful in agreeing upon such a chairperson within a period of twenty (20) working days of the appointment of the second nominee, they shall request the Minister of Labour for Ontario to appoint a chairperson.</p>	<p>Quand l'une ou l'autre partie demande qu'une question soit soumise à l'arbitrage en vertu du présent Article, elle présente cette demande par écrit à l'autre partie de la présente Convention collective et par la même occasion, elle nomme une personne pour siéger sur le conseil d'arbitrage. Dans les quinze (15) jours qui suivent, l'autre partie nomme une personne pour siéger sur le conseil d'arbitrage, mais si cette partie ne nomme pas une personne tel qu'exigé aux présentes, le ministre du Travail de l'Ontario a le pouvoir de la nommer à la demande de la partie qui se prévaut de la procédure d'arbitrage. Les deux (2) personnes nommées tentent de s'entendre sur la nomination d'un président du conseil d'arbitrage. Si les Parties ne s'entendent pas sur la nomination d'un président dans les vingt (20) jours qui suivent la nomination de la deuxième personne, elles demandent au ministre du Travail de l'Ontario de nommer un président.</p>
(c)	<p>The time limits specified in this Article may be extended by mutual agreement by the Parties. However, the thirty (30) working day time limit set out in Article 11.15.1 (a) above referring a grievance to arbitration shall not be waived and/or extended pursuant to the <i>Labour Relations Act, 1995</i>. Moreover, an arbitrator shall be bound by this provision.</p>	<p>Les délais prescrits dans le présent Article peuvent être prolongés avec l'accord des deux Parties. Toutefois, la limite de trente (30) jours ouvrables indiquée à l'Article 11.15.1 (a) ci-dessus pour se prévaloir de la procédure d'arbitrage ne peut pas être supprimée et/ou prolongée, en application de la <i>Loi de 1995 sur les relations de travail</i>. De plus, cette provision s'applique à un arbitre.</p>
(d)	<p>Saturdays, Sundays, Recognised and other Holidays identified in Article 7.10 – Recognized and Other Holidays including the customary December – January recess as well as the months of July and August are not to be counted in the time limits set out in this Article.</p>	<p>Les samedis, les dimanches, les jours fériés et les autres congés indiqués à l'Article 7.10 – Jours fériés statutaires et autres, y inclus les congés habituels de décembre - janvier ainsi que les mois de juillet et d'août ne sont pas visés par les délais indiqués dans le présent Article.</p>
11.15.2	<p>No person may be appointed to the Arbitration Board who has been involved in an attempt to negotiate or settle the grievance.</p>	<p>Une personne impliquée dans une tentative de négocier ou de régler le grief ne peut pas être nommée au conseil d'arbitrage.</p>

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17**

- | | | | |
|---------|--|---------|--|
| 11.15.3 | The Arbitration Board shall not be authorized to make any decisions inconsistent with the provisions of this Collective Agreement, nor to alter, modify, add to, or amend any part of this Collective Agreement. | 11.15.3 | Le conseil d'arbitrage n'est pas autorisé à prendre des décisions qui ne sont pas conformes aux provisions de la présente Convention collective, non plus à adapter, à modifier, à ajouter ou à amender quelque partie que ce soit de la présente Convention collective. |
| 11.15.4 | No matter may be submitted to arbitration which has not been properly carried through all requisite steps of the Grievance Procedure hereinbefore set out unless otherwise agreed to in writing between the Parties. | 11.15.4 | Une question qui n'a pas franchi adéquatement toutes les étapes prescrites de la procédure de grief établie dans l'Article précédent ne peut pas être soumise à l'arbitrage, sauf si les Parties en conviennent par écrit. |
| 11.15.5 | The proceedings of the Arbitration Board will be expedited by the Parties hereto, and the decision of the majority and, where there is no majority, the decision of the chairperson will be final and binding upon the Parties hereto, and the Employee or Employees concerned. | 11.15.5 | Les Parties aux présentes assurent que les procédures du conseil d'arbitrage se feront de façon expéditive et la décision de la majorité, ou du président s'il n'y a pas de décision majoritaire, est définitives et lie les parties et l'Employé ou les Employés visés. |
| 11.15.6 | Each of the Parties hereto will bear the expenses of the nominee appointed by it, and the Parties will share equally the fees and expenses, if any, of the chairperson of the Arbitration Board. | 11.15.6 | Chacune des Parties aux présentes assume les frais de la personne qu'ils ont nommée et les Parties partagent également les honoraires et les frais, le cas échéant, du président du conseil d'arbitrage. |
| 11.15.7 | Wherever the term "Arbitration Board" is referred to in this Collective Agreement, the Parties hereto may mutually agree, in writing, to substitute a mutually agreeable arbitrator for the Arbitration Board at the time of reference to arbitration and the other provisions referring to Arbitration Board shall appropriately apply. | 11.15.7 | Partout où cette Convention collective fait mention du « conseil d'arbitrage » dans la présente Convention collective, les Parties aux présentes peuvent convenir par écrit de remplacer le conseil d'arbitrage par un arbitre acceptable aux deux Parties au moment de se prévaloir du processus d'arbitrage, en quel cas les autres provisions visant le conseil d'arbitrage s'appliquent à juste titre. |

STRIKES AND LOCKOUTS**ARTICLE 12.10 – STRIKES AND LOCKOUTS**

- 12.10.1 The University and the Union hereby agree that there shall not be, during the currency of this Collective Agreement, any lockout by the University or any strike by Members of the Union.
- 12.10.2 A Member shall not be disciplined per Article 5.75 – Disciplinary Measures for refusing to cross a picket line on campus which has been established in full compliance with existing laws. The Employer may, however, dock such a Member's salary by one three hundred and sixty-fifth (1/365) for each day lost.

GRÈVE ET LOCK-OUT**ARTICLE 12.10 – GRÈVE ET LOCK-OUT**

- 12.10.1 L'Université et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura pas de lock-out de la part de l'Université, ni de grève de la part des Membres du Syndicat pendant la durée de la présente Convention collective.
- 12.10.2 Un Membre ne peut être discipliné d'après l'Article 5.75 – Mesures disciplinaires pour refus de traverser une ligne de piquetage sur le campus quand celle-ci est établie en conformité totale avec les lois en vigueur. L'Employeur a cependant la possibilité de retenir un trois cent soixante-cinquième (1/365^e) du traitement du Membre pour chaque jour où il n'a pas travaillé.

VALIDITY, DURATION AND CONTINUANCE OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

ARTICLE 13.10 – VALIDITY OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

13.10.1 In the event of any of the provisions of this Collective Agreement or any practices established hereby being contrary to the provisions of any applicable law hereinafter enacted, this Collective Agreement shall not be deemed to be abrogated, but shall be amended so as to conform with the regulations of any such law.

ARTICLE 13.15 – DURATION AND CONTINUANCE OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

13.15.1 This Collective Agreement shall come into effect upon ratification by the Parties and shall continue in effect to June 30, 2017 and shall continue from year to year thereafter unless either Party gives the other Party notice in writing, not more than one hundred and fifty (150) days but not less than one hundred and twenty (120) days prior to the thirtieth (30th) of June in 2017 or in any year following June 30, 2017, that it desires to amend or terminate this Collective Agreement.

13.15.2 If notice is given as provided in Article 13.15.1 above, the two Parties to this Collective Agreement shall meet within ten (10) days.

13.15.3 During any period of negotiations, this Collective Agreement shall remain in force. If a new Collective Agreement has not been ratified by both Parties by June 30 of the year in which notice has been given as provided for in Article 13.15.1 above, then all the provisions of this Collective Agreement shall continue in force (but these provisions shall not constitute a Collective Agreement) until either:

(a) A new Collective Agreement has been ratified by both Parties.

or

(b) Following conciliation, a strike or lockout is declared in accordance with the Ontario *Labour Relations Act*.

13.15.4 At least ten (10) days before the termination of this Collective Agreement, a separate memorandum which shall continue in force thereafter, shall be signed by the Parties to the effect that in the event of a strike or

VALIDITÉ, DURÉE ET CONTINUATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE 13.10 – VALIDITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE

13.10.1 Dans le cas où une des dispositions de la présente Convention collective ou un des usages qui en découlent s'avère contraire aux dispositions d'une éventuelle loi votée à l'avenir, cela ne constitue pas l'abrogation de la présente Convention collective, qui doit être modifiée en conséquence, pour la rendre conforme aux nouveaux règlements légaux.

ARTICLE 13.15 – DURÉE ET CONTINUATION DE CETTE CONVENTION COLLECTIVE

13.15.1 La Convention collective entre en vigueur après ratification des Parties et continue d'être en vigueur jusqu'au 30 juin 2017; elle continue d'être valide d'année en année par la suite, jusqu'à ce que l'une des Parties fasse parvenir par écrit à l'autre partie, moins de cent cinquante (150) jours et plus de cent vingt (120) jours avant le trentième (30^e) jour de juin, en 2017, ou de toute année après le 30 juin 2017, un avis indiquant qu'elle désire amender ou terminer la présente Convention collective.

13.15.2 Si l'avis est envoyé comme prévu dans la Article 13.15.1 ci-dessus, les deux Parties à la Convention collective se réunissent dans les dix (10) jours.

13.15.3 La Convention collective reste en vigueur pendant toute période de négociations. Si une nouvelle Convention collective n'est pas ratifiée par les deux Parties avant le 30 juin de l'année pendant laquelle l'avis a été reçu comme il est prévu dans la Article 13.15.1 ci-dessus, toutes les mesures de la Convention collective continuent d'être en vigueur (mais ces mesures ne constituent pas une Convention collective) jusqu'à ce que :

(a) une nouvelle Convention collective soit ratifiée par les deux Parties,

ou

(b) à la suite d'une conciliation, une grève ou un lock-out sont déclarés en accord avec la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario.

13.15.4 Au moins dix (10) jours avant la fin de la présente Convention collective, un mémoire séparé, qui doit continuer d'être appliqué par la suite, est signé par les Parties et stipule

lockout,

- (a) Members whose ongoing research requires access to University facilities in order to prevent irreparable damage to research facilities (such as loss of live and/or decomposable materials) shall be allowed access to the facilities usually associated with such research. Such access will be limited to maintaining the facilities and shall not be used to continue the research. Such Members shall give notice in writing of their access requirements to the President of the Union and to their Deans/University Librarian. Such notice will normally be given at least ten (10) days before the date of termination of the Collective Agreement.
- (b) The Union will assume the costs of maintaining Members' eligibility in the University's hospital, extended health and dental care plans.

que, dans l'éventualité d'une grève ou d'un lock-out,

- (a) Les Membres dont la recherche en cours nécessite l'accès à l'Université pour éviter des dommages irréparables aux équipements de recherche (comme par exemple la perte de matériaux vivants ou décomposables) ont accès aux équipements généralement associés à cette recherche. Cet accès est limité à l'entretien de l'équipement et n'est pas utilisé pour poursuivre la recherche. Ces Membres font savoir par écrit leurs besoins au Président du Syndicat et à leur Doyen/Bibliothécaire en chef. Cet avis écrit est normalement envoyé au moins dix (10) jours avant la date de terminaison de la Convention collective.
- (b) Le Syndicat prend en charge les coûts associés au maintien pour les Membres des droits aux régimes de l'Université couvrant l'hospitalisation, l'assurance-maladie complémentaire et les soins dentaires.

APPENDIX A LETTER OF UNDERSTANDING	ANNEXE A LETTRE D'ENTENTE
<p>BETWEEN: THE LAURENTIAN UNIVERSITY FACULTY ASSOCIATION AND LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY</p> <p>RE: Faculty Members employed by Laurentian University on Campuses Outside of Sudbury.</p> <p>WHEREAS the University is now engaged in providing jointly-run programs with Georgian College of Applied Arts and Technology, on multiple campuses;</p> <p>AND WHEREAS such initiatives are likely to occur with greater frequency;</p> <p>AND WHEREAS the expansion of the University's programs contributes to the health of the University, and provides greater opportunities for faculty Members;</p> <p>THEREFORE THE PARTIES AGREE AS FOLLOWS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. All Faculty Members employed by Laurentian University to teach courses for degree credit shall be included in the Bargaining Unit represented by the Union, if they would be included in the Bargaining Unit were they teaching in Sudbury. Persons affected by this will have departmental status in the academic unit at Laurentian to which their appointment elsewhere belongs, and that academic unit will be involved in the appropriate tenure and promotion processes according to the Collective Agreement. However, the terms of the agreement will be interpreted as site specific, such that, for example, exigency and seniority Articles will apply to the campus on which the program is being offered. 2. In the event of a closure of an academic unit or program the tenure-stream Members affected by the decision on campuses outside Sudbury shall have the right either of transfer to the same Unit or program at the Sudbury campus with the same rights and privileges as they held at the outside campus or, in the event there are no such positions, of severance equivalent to the remedy provided for in Article 10.15.22 as applicable. <p>REVISION DATED AT Sudbury, Ontario, this 14th day of September 2014.</p> <p><i>"Rizwan Haq"</i> Dr. Rizwan for Laurentian University Faculty Association</p> <p><i>"Hermann Falter"</i> Dr. Hermann Falter for Laurentian University of Sudbury</p>	<p>ENTRE : L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE ET L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE DE SUDBURY</p> <p>OBJET : Membres du corps professoral employés par l'Université Laurentienne dans des campus autres que celui de Sudbury.</p> <p>ATTENDU QUE l'Université est actuellement engagée dans des programmes offerts conjointement dans les divers campus du Georgian College of Applied Arts and Technology,</p> <p>ATTENDU QUE vraisemblablement ce type d'initiative va se produire de plus en plus fréquemment;</p> <p>ET ATTENDU QUE l'expansion des programmes contribue au bien-être de l'Université et offre davantage de possibilités au corps professoral;</p> <p>PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tous les Membres du corps professoral employés par l'Université Laurentienne pour enseigner des cours permettant d'obtenir des crédits universitaires sont inclus dans l'unité de négociation représentée par le Syndicat [l'Association] pourvu qu'ils remplissent les conditions existant à Sudbury. Les personnes dans ce cas ont à la Laurentienne le statut dans le département / l'unité correspondant à leur nomination ailleurs, et ladite unité d'enseignement est chargée des mécanismes appropriés menant à la permanence et aux promotions en vertu de la convention collective. Toutefois, les termes de la convention collective sont interprétés en tenant compte du site, par exemple les Articles de situation financière critique et d'ancienneté s'appliquent au campus où le programme est offert. 2. En cas de fermeture d'une unité d'enseignement ou d'un programme, les Membres ayant des contrats menant à la permanence, et qui sont affectés par les décisions prises dans des campus autres que celui de Sudbury ont le droit d'être transférés dans la même unité ou le même programme sur le campus de Sudbury en conservant les mêmes droits et priviléges dont ils jouissaient sur le campus de l'extérieur, ou au cas où il n'y aurait pas de poste disponible, de recevoir une indemnité de cessation d'emploi correspondant au recours indiqué aux dispositions de l'Article 10.15.22. <p>RÉVISION EFFECTUÉE À Sudbury, Ontario, le 14 septembre 2014.</p> <p><i>"Rizwan Haq"</i> Rizwan Haq, PhD pour l'Association des professeurs de l'Université Laurentienne</p> <p><i>"Hermann Falter"</i> Hermann Falter, PhD pour l'Université Laurentienne de Sudbury</p>

APPENDIX B	ANNEXE B
STANDARD LETTER OF APPOINTMENT	MODÈLE DE LETTRE DE NOMINATION
(The actual letter may contain additional information)	(la lettre utilisée peut contenir des informations supplémentaires)
DAY/MONTH/YEAR	JOUR/MOIS/ANNÉE
Dr. XXX Address	DR. XXX Adresse
Dear Dr. XXX	Madame (ou monsieur)
On the recommendation of the Dean of (FACULTY) / University Librarian and the (DEPARTMENT/SCHOOL) we are pleased to offer you an appointment at Laurentian University.	Sur la recommandation du Doyen/Bibliothécaire en chef de la (FACULTÉ) et de (L'ÉCOLE / DU DÉPARTEMENT), nous avons le plaisir de vous offrir un poste d'enseignement à l'Université Laurentienne.
The terms of the offer are shown on the enclosed form. If they are acceptable, please sign and return one copy.	Les termes de l'offre se trouvent sur le formulaire ci-joint. Si vous les trouvez acceptables, veuillez signer le formulaire et nous en retourner un exemplaire.
A copy of the Collective Agreement with the Laurentian University Faculty Association can be found at the following website: http://www.lufapul.ca/ColAgree.htm	Un exemplaire de la convention collective avec l'Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne se trouve sur le site Web suivant : http://www.lufapul.ca/ColAgree.htm
This offer is conditional on your being legally entitled to work in Canada. Please call me if you have any questions concerning your entitlement to work in Canada.	La présente offre d'emploi est valable à condition que vous ayez légalement le droit de travailler au Canada. Veuillez me téléphoner si vous vous posez des questions sur votre droit de travailler au Canada.
Please note in the enclosed offer the requirement that you furnish proof of educational credentials. All appointments at Laurentian University are conditional upon this requirement being fulfilled. The requirement can be met by you bringing to the Vice-President, Academic and Provost the original degree or diploma for photocopying, or by the educational institution submitting directly to my office either a transcript or a certification that the stated degree or diploma has been granted.	Veuillez noter dans la présente lettre l'obligation de prouver l'authenticité des grades et diplômes que vous détenez. Toutes les nominations à la Laurentienne comportent cette condition. Pour ce faire, il vous suffit d'apporter au bureau du Vice-recteur aux études et Provost les originaux de vos grades /diplômes en vue de les photocopier, ou de faire envoyer directement à mon bureau par l'établissement d'enseignement supérieur un bulletin ou une attestation que le grade ou diplôme vous a été décerné.
This offer remains open until (DATE). If you require more time to consider this offer, please contact me as soon as possible and in any event before the offer expires.	Cette offre est valable jusqu'au (DATE). Si vous avez besoin de davantage de temps pour considérer notre offre, veuillez entrer en rapport avec moi dès que possible avant la date d'expiration de notre offre d'emploi.
If you have any questions, please do not hesitate to contact me.	Au cas où vous auriez des questions supplémentaires, veuillez vous mettre en rapport avec moi.
Sincerely,	Avec mes salutations les meilleures,
Vice-President, Academic and Provost	Vice-recteur aux études et Provost
Enclosures	Pièces jointes

OFFER OF EMPLOYMENT TO (Subject to changes in the new Collective Agreement)	OFFRE D'EMPLOI À (Sous réserve des changements de la nouvelle Convention collective)
DR. XXX,	Dr. XXX,
DATE	DATE
<p>1. DEPARTMENT/SCHOOL. This appointment is in the Department/School of XXX.</p> <p>2. TYPE OF APPOINTMENT. This is a XXX appointment.</p> <p>3. EFFECTIVE DATE. The effective date of this appointment will be Day/Month/Year. End date if applicable.</p> <p>4. RANK. This appointment will be at the rank of XXX based on your qualifications and years of experience according to Article 5.10 – Academic Qualifications Guidelines.</p> <p>5. SALARY. Your starting salary will be XXX per annum based on XXX years of university experience and XXX years of other experience relevant to your discipline as well as other factors affecting faculty recruitment in your field. Your salary, benefits and other provisions will be adjusted according to any new Collective Agreement between the Employer and the Union.</p>	<p>1. DÉPARTEMENT / ÉCOLE. Nomination dans le Département / l'École de XXX</p> <p>2. TYPE DE NOMINATION. Nomination XXX</p> <p>3. DATE DE NOMINATION. Date d'entrée en vigueur de la nomination : jour/mois/année. Date de fin de contrat, le cas échéant</p> <p>4. RANG. XXX selon les qualifications et l'expérience en vertu de l'Article 5.10 – Ligne directrices touchant les titres universitaires.</p> <p>5. RÉMUNÉRATION. Traitement initial de XXX par an, basé sur l'équivalent de XXX années d'expérience universitaire, de XXX années d'autre expérience pertinente à votre discipline, ainsi que d'autres facteurs affectant le recrutement dans votre domaine de spécialisation. Le traitement, les avantages sociaux et autres dispositions sont ajustés selon les termes de toute nouvelle Convention collective entre l'Employeur et le Syndicat.</p>
<p>6. LENGTH OF PROBATIONARY PERIOD. The normal probationary period is five (5) academic years in length. (Because of your previous experience at Laurentian, the normal probationary period may be reduced by xxx years. Please confirm in writing should you wish to accept that reduction.) You will be considered for tenure in the fifth (5th) academic year (academic year 20x/20xx) following the effective date of this appointment. If tenure is not granted, your appointment will terminate at the end of that academic year (XXX). If tenure is granted, it will be effective on the first (1st) day of the following academic year (day/month/year).</p> <p>You may apply and be considered for tenure in the fourth academic year (academic year XXX) following the effective date of this appointment per Article 5.60.3 (a) of Article 5.60 – Tenure Evaluation Procedures.</p>	<p>6. LONGUEUR DE LA PÉRIODE À L'ESSAI. La durée normale de la période à l'essai est de cinq (5) années universitaires. (Du fait de votre expérience préalable à la Laurentienne, la durée normale de la période à l'essai peut être réduite de xxx ans. Veuillez confirmer par écrit le fait que vous voulez accepter cette réduction.). Vous serez évalué(e) pour la permanence au cours de la cinquième (5^e) année (année universitaire 20x/20xx) suivant la date d'entrée en vigueur de la présente nomination. Si la permanence ne vous est pas accordée, la nomination prend fin dès la fin de l'année universitaire (XXX). Si la permanence est accordée, elle entre en vigueur dès le premier (1^{er}) jour de l'année universitaire suivante (jour/mois/année).</p> <p>Il vous est possible de demander à être évalué(e) pour la permanence au cours de la quatrième (4^e) année suivant l'entrée en vigueur de votre nomination (année universitaire XXX) en vertu des dispositions de l'Article 5.60.3 (a) de l'Article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence.</p>
7. RENEWAL. As per Article 5.20.22 of Article 5.20 – Appointment and Renewal, in September 20XX, you will undergo an initial	7. RENOUVELLEMENT. En vertu de la Article 5.20.22 de l'Article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat vous serez soumis en

<p>contract renewal which if successful will be followed by a further two (2) year probationary appointment.</p>	<p>septembre 20XX à l'évaluation de renouvellement de votre nomination initiale qui, si elle est positive, sera suivie d'une autre nomination à l'essai de deux (2) ans.</p>
<p>8. SABBATICAL LEAVE. As per Article 7.25 – Sabbatical Leaves, you will be eligible to apply for a sabbatical leave of one (1) year to commence after six (6) academic years of service, less XXX years of credit that you have been granted, in a full-time academic capacity for service.</p>	<p>8. CONGÉ SABBATIQUE. En vertu de l'Article 7.25 – Congé sabbatique, vous remplissez les conditions d'un congé sabbatique d'un (1) an après avoir accompli six (6) années universitaires de service, moins les XXX années de crédit qui vous ont été accordées dans un poste universitaire à temps plein.</p>
<p>9. RESPONSIBILITIES. Your responsibilities are outlined in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics and will include teaching and academic guidance of students, scholarly activity, and service to the University.</p>	<p>9. RESPONSABILITÉS. Vos responsabilités sont énumérées à l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels et comportent l'enseignement et les conseils aux étudiants, les travaux d'érudition, et la participation à la régie et à l'administration de l'Université.</p>
<p>10. BILINGUAL REQUIREMENT. As per Article 3.30 – Bilingualism, you are required to become passively bilingual as a condition of tenure. If needed, the Employer will provide language training and in any year you take such training you will be relieved of the requirement to participate in university governance beyond the Department/School level.</p>	<p>10. EXIGENCE DE BILINGUISME. En vertu de l'Article 3.30 – Bilinguisme, l'une des conditions d'obtention de la permanence est de devenir « bilingue passif ». Si nécessaire, l'Employeur fournit des cours de langue; et pendant toute année où vous suivez ces cours de langue, vous n'êtes pas tenu de participer à la régie de l'Université en dehors du Département/de l'École.</p>
<p>11. RELEASE TIME. Your normal teaching load will be reduced by one (1) course (six (6) credit equivalent) during your first (1st) year (if applicable).</p>	<p>11. TEMPS RÉDUIT. Votre charge normale d'enseignement comporte la réduction d'un (1) cours (équivalent de six (6) crédits) pendant votre première (1^e) année (le cas échéant).</p>
<p>12. PHYSICAL AND MENTAL ILLNESS. You are eligible for sick leave up to a maximum of six (6) months at full salary from the date of disability due to accident or illness, for each separate disability cause as per Article 7.55 – Physical and Mental Illness.</p>	<p>12. MALADIE PHYSIQUE ET MENTALE. En vertu de l'Article 7.55 – Maladie physique et mentale, vous avez droit à un congé de maladie d'une durée maxima de six (6) mois avec traitement à compter du premier jour de l'incapacité attribuable à un accident ou à une maladie, dans le cas de chaque incapacité.</p>
<p>13. LONG-TERM DISABILITY. You will be required to join the Long-Term Disability insurance plan which provides benefits after six (6) months of uninterrupted total disability.</p>	<p>13. INVALIDITÉ À LONG TERME. Il est obligatoire de cotiser au régime d'indemnité pour invalidité à long terme, qui procure des indemnités après les six (6) premiers mois d'invalidité complète ininterrompue.</p>
<p>14. LIFE INSURANCE INCLUDING ACCIDENTAL DEATH AND DISMEMBERMENT. You will be required to join the life insurance plan. You may supplement your coverage by purchasing optional life insurance, the premiums for which are fully paid by the Employee.</p>	<p>14. ASSURANCE VIE, Y COMPRIS MORT ACCIDENTELLE ET MUTILATION. Il est obligatoire de cotiser au régime d'assurance-vie. Il vous est possible d'augmenter la protection choisissant d'acheter un supplément qui est à la charge de l'employé.</p>
<p>15. EXTENDED MEDICAL AND DENTAL CARE PLANS. You will be eligible to join the Extended Medical and Dental Care Plans.</p>	<p>RÉGIMES D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE ET RÉGIME DE SOINS DENTAIRE. Vous remplissez les conditions permettant de faire partie du régime d'assurance-</p>

<p>16. PENSION. You are required to join the pension plan effective your date of appointment.</p> <p>17. VACATION. You will be entitled to an annual vacation of twenty-five (25) days during your first (1st) year and thereafter as per Article 7.15 – Vacation.</p> <p>18. TUITION FEE EXEMPTION. This policy covers a person employed full-time by the University from the first (1st) day of her/his appointment and her/his spouse and dependent children from the same date.</p> <p>19. START-UP GRANT. You will be provided with a start-up research/creative activity grant of XXX. These funds must be used and expended in accordance with the University policy on start-up grants.</p> <p>20. PROFESSIONAL DEVELOPMENT EXPENDITURES. You will be provided XXX for the first (1st) year for your professional development expenditures and thereafter as per Article 6.45 – Professional Development Expenditures.</p> <p>21. MOVING EXPENSES. The Employer will reimburse claims at the rate of one hundred percent (100%) to a maximum of five thousand dollars (\$5,000). Moving expenses paid to a new Member constitute a loan made by the University. This loan will be retired when the Member has completed three (3) years of continuous service to the University, each year being equivalent to one-third (1/3) of the reimbursement of the loan.</p> <p>22. LAURENTIAN UNIVERSITY FACULTY ASSOCIATION. This appointment is subject to a Collective Agreement between the Board of Governors of Laurentian University and the Laurentian University Faculty Association. The current Collective Agreement is for a term ending 2011. Monthly dues to the Union will be deducted from your salary.</p> <p>23. PROOF OF STATED EDUCATIONAL QUALIFICATIONS. It is University policy that all persons appointed to positions of both an academic and non-academic nature, part-time or full-time, furnish proof of their stated educational credentials to the Vice-President,</p>	<p>maladie complémentaire et du régime de soins dentaires.</p> <p>16. PENSION. L'adhésion au plan de pension est obligatoire.</p> <p>17. VACANCES. En vertu de l'Article 7.15 – Vacances vous avez droit à vingt-cinq (25) jours de vacances pendant votre première (1^e) année, et ainsi de suite.</p> <p>18. EXEMPTION DES DROITS DE SCOLARITÉ. Ce règlement couvre une personne employée à temps plein par l'Université dès le premier (1^e) jour de sa nomination, ainsi que son conjoint et ses enfants à charge, à compter de la même date.</p> <p>19. SUBVENTION DE DÉMARRAGE. Vous recevez une subvention de démarrage de XXX pour la recherche/les activités créatrices. Ce financement est à utiliser en respectant les règlements de l'Université en matière de subvention de démarrage.</p> <p>20. DÉPENSES DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL. En vertu de l'Article 6.45 – Dépenses de développement professionnel, vous recevez XXX pour vos dépenses de développement et perfectionnement professionnel, pendant la première (1^e) année et ainsi de suite.</p> <p>21. FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT. L'Employeur rembourse la totalité des dépenses jusqu'à concurrence de cinq mille dollars (5 000 \$). Les frais de déménagement reçus par un Membre constituent un prêt accordé par l'Université. Ce prêt est amorti après que le Membre a terminé trois (3) années de service continu à l'Université, chaque année représentant le tiers (1/3) du remboursement du prêt.</p> <p>22. ASSOCIATION DES PROFESSEURES ET DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE LAURENTIENNE. La présente nomination est assujettie aux termes de la Convention collective entre le Conseil des gouverneurs de l'Université Laurentienne et l'Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne. La Convention collective actuelle se termine en 2011. Les cotisations mensuelles du Syndicat sont prélevées de votre traitement.</p> <p>23. PREUVE D'AUTHENTICITÉ DE VOS DIPLÔMES/GRADES UNIVERSITAIRES. Les règlements universitaires exigent que toute personne employée dans des postes universitaires ou non universitaires, à temps partiel ou à temps plein, est tenue de fournir au</p>
--	--

<p>Academic and Provost. This offer of employment is conditional upon this requirement being fulfilled by you in respect of your latest degree.</p>	<p>Vice-recteur aux études et Provost la preuve de ses grades/diplômes. La présente offre d'emploi a pour condition que vous vous soumettiez à cette exigence en ce qui concerne votre grade le plus récent.</p>
<p>24. OTHER TERMS.</p> <p>a) Without limiting the generality of the foregoing, this probationary appointment will terminate automatically if you are not granted a tenured appointment. Laurentian University makes no promises concerning the possibility of further or other appointments, including a tenured appointment.</p>	<p>24. AUTRES CONDITIONS.</p> <p>a) Sans limiter le caractère général de ce qui précède, la présente nomination à l'essai se termine automatiquement si vous n'obtenez pas de nomination comportant la permanence. L'Université Laurentienne ne fait aucune promesse se rapportant à la possibilité de nominations suivantes quelles qu'elles soient, y compris une nomination comportant la permanence.</p>
<p>25. CONSISTENCY WITH COLLECTIVE AGREEMENT. This offer is made pursuant to the Collective Agreement and the Collective Agreement shall prevail in case of any inconsistency between the terms of this Offer and the terms of the Collective Agreement.</p>	<p>25. CONCORDANCE AVEC LA CONVENTION COLLECTIVE. La présente offre d'emploi est faite en application des termes de la Convention collective, et en cas de divergence entre les termes de notre offre d'emploi et ceux de la Convention collective, c'est la Convention collective qui prévaut.</p>
<p>Vice-President, Academic and Provost _____ Date _____</p>	<p>Vice-recteur aux études _____ Date _____</p>
<p><i>I hereby accept the conditions of employment set out in this document.</i></p>	<p><i>J'accepte les conditions d'emploi énoncées dans ce document.</i></p>
<p>NAME _____ Date _____</p>	<p>Nom _____ Date _____</p>
<p>/nbm</p> <p>c.c.: Dean Financial Services Human Resources Institutional Research Laurentian University Faculty Association Payroll and Benefits Centre</p>	<p>/nbm</p> <p>c.c. Doyen Services financiers Ressources humaines Recherche institutionnelle Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne Centre de la paie et des avantages sociaux</p>
<p>DATED AT Sudbury, Ontario, this 21st day of September 2008.</p>	<p>FAIT À Sudbury, Ontario, le 21 septembre 2008.</p>
<p><u>"DAVID LEADBEATER"</u> Dr. David Leadbeater for Laurentian University Faculty Association</p>	<p><u>"DAVID LEADBEATER"</u> David Leadbeater, PhD pour l'Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne</p>
<p><u>"HARLEY D'ENTREMONT"</u> Dr. Harley d'Entremont for Laurentian University of Sudbury</p>	<p><u>"HARLEY D'ENTREMONT"</u> Harley d'Entremont, PhD pour l'Université Laurentienne de Sudbury</p>

APPENDIX C	ANNEXE C
Departmental/School Assessment Contract Renewal	Évaluation du département/école Renouvellement de contrat
Date :	Date :
Name of candidate :	Nom du candidat/de la candidate :
Department:	Département :
The recommendation below includes both majority and minority opinions, if any.	La recommandation ci-dessous inclut les opinions de la majorité et de la minorité, le cas échéant.
In assessing the applicant's progress toward meeting the requirements for tenure outlined in paragraphs 5.60.6 of Article 5.60 – Tenure Evaluation Procedures, the committee shall comment on each aspect of these criteria . (Article 5.20.22 (d))	Lors de l'évaluation du rendement du Membre en vue d'atteindre les exigences de la permanence aux Articles 5.60.3 (d) et (e) de l'Article 5.60 – Mécanismes d'évaluation en vue de la permanence, le comité commente chaque aspect des critères indiqués . (Article 5.20.22 (d))
Pursuant to Articles 5.15, 5.50 and 5.60, we have made the following assessment :	Conformément aux Articles 5.15, 5.50 et 5.60, nous avons fait l'évaluation suivante :
1. Teaching	1. Enseignement
a) Assessment of teaching , the quality of which is satisfactory as determined based on the teaching dossier and approved course evaluations as mandated by the Collective Agreement. Student evaluations, in numerical or written form, shall not be admissible as evidence if such evaluations are more than five (5) years old. If the applicant has faced problems in teaching, the committee will look for evidence that he/she has recognized the problems, has taken steps to improve, and has made some improvements. (Articles 5.10.2 (c) (ii), 5.70.9 and 5.60.3 (c) (i))	a) Évaluation de l'enseignement dont la qualité est considérée comme satisfaisante selon le dossier d'enseignement et les évaluations approuvées de cours comme stipulé dans la Convention collective. Les évaluations de cours faites par les étudiants sous forme écrite ou chiffrée, et remontant à plus de cinq (5) ans, ne sont pas admissibles. Si le candidat ou la candidate a connu des problèmes en enseignement, le comité cherche des indications qu'il ou elle a reconnu les problèmes, qu'il ou elle a posé des gestes en vue de s'améliorer et qu'il ou elle a apporté certaines améliorations. (Articles 5.10.2 (c) (ii), 5.70.9 et 5.60.3 (c) (i)).
Satisfactory _____ Unsatisfactory _____	Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____
Reasons:	Raisons :
Or	Ou
Professional Librarianship / Archives Management	Bibliothéconomie / Archivistique
When considering librarians/archivists, professional service and library/archives management skills shall be substituted for "teaching". (Article 5.40).	Dans le cas des bibliothécaires/archivistes, les services professionnels et la compétence en administration de bibliothèque/archives correspondent à «l'enseignement». (Article 5.40)
Satisfactory _____ Unsatisfactory _____	Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____
Reasons:	Raisons:
b) Assessment of the candidate's teaching dossier. The nature and scope of past teaching activities shall be taken into account. (Clauses 5.50.3 and 5.60.3 (c) (i)).	b) Évaluation du dossier d'enseignement. L'évaluation tient compte de la nature et de l'envergure de ses activités antérieures en enseignement. (Articles 5.50.3 et 5.60.3 (c) (i))
Satisfactory _____ Unsatisfactory _____	Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____

<p>Reasons:</p> <p>2. Scholarly activity A record of satisfactory scholarly activity as defined in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics. The applicant shall show progress in independent research or creative activity. (Article 5.60.3 (c) (ii))</p> <p>Satisfactory _____ Unsatisfactory _____</p> <p>Reasons :</p> <p>3. University Governance and Administrative Duties A record of contributions to University governance and administrative duties as set out in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics. (Article 5.60.3 (c) (iii))</p> <p>Satisfactory _____ Unsatisfactory _____</p> <p>Reasons :</p> <p>RECOMMENDATION In assessing the applicant's progress toward meeting the requirements for tenure, the committee should comment on the rate of progress shown during the initial probationary period.</p> <p>On the basis of the assessment above, we recommend _____ /do not recommend _____ the candidate for contract renewal.</p> <p>Vote : In favour _____ Opposed _____</p> <p>Members : _____ Signature : _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Raisons :</p> <p>2. Travaux d'érudition Un dossier de travaux d'érudition satisfaisants tel qu'indiqué à l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels. Le/la candidat(e) doit faire preuve de progrès dans ses recherches autonomes ou ses activités créatives. (Article 5.60.3 (c) (ii))</p> <p>Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____</p> <p>Reasons :</p> <p>3. Un dossier de contributions à la gouvernance de l'Université et de tâches administratives telles qu'indiquées à l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels. (Article 5.60.3 (c) (iii))</p> <p>Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____</p> <p>Reasons :</p> <p>RECOMMANDATION Lors de l'évaluation du rendement du Membre en vue d'atteindre les exigences de la permanence, le comité se prononce sur la progression du rendement réalisé pendant la période initiale d'essai. (Article 5.20.22 (d))</p> <p>En nous basant sur l'évaluation ci-dessus, nous recommandons _____ /ne recommandons pas _____ que le contrat du candidat/ de la candidate soit renouvelé.</p> <p>Vote : En faveur _____ Contre _____</p> <p>Membres : _____ Signature : _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
--	--

APPENDIX D	ANNEXE D
Departmental/School Assessment Tenure	Évaluation du département/école Permanence
Date :	Date :
Name of candidate:	Nom du candidat/de la candidate :
Department:	Département :
The recommendation below includes both majority and minority opinions, if any.	La recommandation ci-dessous inclut les opinions de la majorité et de la minorité, le cas échéant.
Pursuant to Articles 5.15, 5.50 and 5.60, we have made the following assessment :	Conformément aux Articles 5.15, 5.50 et 5.60, nous avons fait l'évaluation suivante :
1. Teaching	1. Enseignement
a) Assessment of teaching , the quality of which is satisfactory as determined based on the teaching dossier and approved course evaluations as mandated by the Collective Agreement. Student evaluations, in numerical or written form, shall not be admissible as evidence if such evaluations are more than five (5) years old. If the applicant has faced problems in teaching, the committee will look for evidence that he/she has recognized the problems, has taken steps to improve, and has made some improvements. (Articles 5.10.2 (c) (ii), 5.70.9 and 5.60.3 (c) (i))	a) Évaluation de l'enseignement dont la qualité est considérée comme satisfaisante selon le dossier d'enseignement et les évaluations approuvées de cours comme stipulé dans la Convention collective. Les évaluations de cours faites par les étudiants sous forme écrite ou chiffrée, et remontant à plus de cinq (5) ans, ne sont pas admissibles. Si le candidat ou la candidate a connu des problèmes en enseignement, le comité cherche des indications qu'il ou elle a reconnu les problèmes, qu'il/elle a posé des gestes en vue de s'améliorer et qu'il ou elle a apporté certaines améliorations. (Articles 5.10.2 (c) (ii), 5.70.9 et 5.60.3 (c) (i))
Satisfactory _____ Unsatisfactory _____	Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____
Reasons :	Raisons :
b) Assessment of the candidate's teaching dossier. The nature and scope of past teaching activities shall be taken into account. (Clauses 5.50.3 and 5.60.3 (c) (i)).	b) Évaluation du dossier d'enseignement. L'évaluation tient compte de la nature et de l'envergure de ses activités antérieures en enseignement. (Articles 5.50.3 et 5.60.3 (c) (i))
Satisfactory _____ Unsatisfactory _____	Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____
Reasons:	Raisons :
Or	Ou
Professional Librarianship / Archives Management	Bibliothéconomie / Archivistique
When considering librarians/archivists, professional service and library/archives management skills shall be substituted for "teaching". (Article 5.40).	Dans le cas des bibliothécaires/archivistes, les services professionnels et la compétence en administration de bibliothèque/archives correspondent à «l'enseignement». (Article 5.40)
Satisfactory _____ Unsatisfactory _____	Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____
Reasons:	Raisons:
2. Scholarly activity	2. Travaux d'érudition
A record of satisfactory scholarly activity as defined in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of	Un dossier de travaux d'érudition satisfaisants tel qu'indiqué à l'Article 5.15 – Droits, obligations et

<p>Academics. The applicant shall show progress in independent research or creative activity. (Article 5.60.3 (c) (ii))</p>	<p>responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels. Le/la candidat(e) doit faire preuve de progrès dans ses recherches autonomes ou ses activités créatives. (Article 5.60.3 (c) (ii))</p>
<p>Satisfactory _____ Unsatisfactory _____</p>	<p>Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____</p>
<p>Reasons:</p>	<p>Raisons :</p>
<p>3. University Governance and Administrative Duties</p>	<p>3. Participation à la régie et à l'administration de l'Université</p>
<p>A record of contributions to University governance and administrative duties as set out in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics. (Article 5.60.3 (c) (iii))</p>	<p>Un dossier de contributions à la gouvernance de l'Université et de tâches administratives telles qu'indiquées à l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels. (Article 5.60.3 (c) (iii))</p>
<p>Satisfactory _____ Unsatisfactory _____</p>	<p>Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____</p>
<p>Reasons:</p>	<p>Raisons :</p>
<p>RECOMMENDATION</p>	<p>RECOMMANDATION</p>
<p>The committee shall be flexible in assessing stronger performance in some areas against weaker performance in other areas as set out in Article 5.50.3 of Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance. However, in no instance shall it recommend tenure for an applicant if teaching performance is judged mostly unsatisfactory or if the applicant is not engaged in a program of scholarly activity. (Article 5.60.3 (c) (v))</p>	<p>Le comité fait preuve de flexibilité en opposant l'évaluation de la performance plus forte dans certains domaines à la performance plus faible dans d'autres domaines, tel qu'énoncé à l'Article 5.50.3 de l'Article 5.50 – Évaluation des services rendus. Toutefois, dans aucun cas ne recommande-t-il d'accorder la permanence à un(e) candidat(e) s'il juge que son rendement en enseignement est largement insatisfaisant ou si le/la candidat(e) n'a pas entrepris un programme de travaux d'érudition. (Article 5.60.3 (c) (v))</p>
<p>On the basis of the assessment above, we recommend _____ /do not recommend _____ the candidate for tenure.</p>	<p>En nous basant sur l'évaluation ci-dessus, nous recommandons _____ /ne recommandons pas _____ que la permanence soit accordée au candidat/ à la candidate.</p>
<p>Vote : In favour _____ Opposed _____</p>	<p>Vote : En faveur _____ Contre _____</p>
<p>Members :</p>	<p>Signature :</p>
<p>_____ _____ _____</p>	<p>_____ _____ _____</p>

APPENDIX E	ANNEXE E
<p>Departmental/School Assessment Promotion to the rank of Assistant Professor/Librarian</p> <p>Date :</p> <p>Name of candidate:</p> <p>Department</p> <p>The recommendation below includes both majority and minority opinions, if any.</p> <p>Pursuant to Articles 5.10.2 (b), 5.15 and 5.50, we have made the following assessment :</p> <p>1. Experience At the time the promotion to the rank of Assistant Professor/Librarian becomes effective, the candidate will have at least five (5) years of satisfactory performance of the Member's responsibilities and duties. (Article 5.10.2 (b) (ii))</p> <p>Yes _____ No _____ Date of appointment : _____</p> <p>2. Teaching a) Assessment of teaching, the quality of which is satisfactory as determined based on the teaching dossier and approved course evaluations as mandated by the Collective Agreement. Student evaluations, in numerical or written form, shall not be admissible as evidence if such evaluations are more than five (5) years old. (Articles 5.10.2 (b) (ii) and 5.70.9)</p> <p>Satisfactory _____ Unsatisfactory _____</p> <p>Reasons :</p> <p>b) Assessment of the candidate's teaching dossier. (Clauses 5.50.3).</p> <p>Satisfactory _____ Unsatisfactory _____</p> <p>Reasons:</p> <p>Or</p> <p>Professional Librarianship / Archives Management</p> <p>When considering librarians/archivists, professional service and library/archives management skills shall be substituted for "teaching". (Article 5.40).</p> <p>Satisfactory _____ Unsatisfactory _____</p> <p>Reasons:</p>	<p>Évaluation du département/école Promotion au rang de Professeur(e)/Bibliothécaire adjoint(e)</p> <p>Date :</p> <p>Nom du candidat/de la candidate :</p> <p>Département :</p> <p>La recommandation ci-dessous inclut les opinions de la majorité et de la minorité, le cas échéant.</p> <p>Conformément aux Articles 5.10.2 (b), 5.15 et 5.50, nous avons fait l'évaluation suivante :</p> <p>1. Expérience Au moment de l'entrée en vigueur de la promotion au rang de Professeur(e)/Bibliothécaire adjoint(e), le/la candidat(e) justifiera d'au moins cinq (5) années d'exécution satisfaisante de ses fonctions et tâches (Article 5.10.2 (b) (ii))</p> <p>Oui _____ Non _____ Date de la nomination : _____</p> <p>2. Enseignement a) Évaluation de l'enseignement dont la qualité est considérée comme satisfaisante selon le dossier d'enseignement et les évaluations approuvées de cours comme stipulé dans la Convention collective. Les évaluations de cours faites par les étudiants sous forme écrite ou chiffrée, et remontant à plus de cinq (5) ans, ne sont pas admissibles. (Articles 5.10.2 (b) (ii) et 5.70.9)</p> <p>Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____</p> <p>Raisons :</p> <p>b) Évaluation du dossier d'enseignement (Article 5.50.3)</p> <p>Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____</p> <p>Raisons :</p> <p>Ou</p> <p>Bibliothéconomie / Archivistique</p> <p>Dans le cas des bibliothécaires/archivistes, les services professionnels et la compétence en administration de bibliothèque/archives correspondent à «l'enseignement». (Article 5.40)</p> <p>Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____</p> <p>Raisons:</p>

<p>3. Scholarly activity Demonstrated evidence of scholarly activity (as per Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics).</p> <p>Satisfactory _____ Unsatisfactory _____</p> <p>Reasons :</p> <p>4. University Governance and Administrative Duties Evidence of contributions to the governance of the University through membership on appropriate bodies. (Article 5.15.26)</p> <p>Satisfactory _____ Unsatisfactory _____</p> <p>Reasons:</p> <p>5. Exceptional contributions in one area which compensate for lesser contributions in another.</p> <p>a) Teaching/ (Articles 5.50.4)</p> <p>b) University Governance and Administrative Duties (Article 5.50.4)</p> <p>RECOMMENDATION</p> <p>On the basis of the assessment above, we recommend _____ /do not recommend _____ the candidate for rank of Assistant Professor/Librarian.</p> <p>Vote : In favour _____ Opposed _____</p> <p>Members : _____ Signature : _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>3. Travaux d'érudition Preuves de travaux d'érudition (selon l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels). (Article 5.10.2 (b) (ii))</p> <p>Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____</p> <p>Raisons :</p> <p>4. Participation à la régie et à l'administration de l'Université Preuves de contributions à la régie de l'Université en faisant partie des organismes appropriés. (Article 5.15.26)</p> <p>Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____</p> <p>Raisons :</p> <p>5. Contributions exceptionnelles dans un domaine pour contrebalancer un rendement moindre dans un autre domaine.</p> <p>a) Enseignement (Articles 5.50.4)</p> <p>b) Participation à la régie et à l'administration de l'Université (Article 5.50.4)</p> <p>RECOMMANDATION</p> <p>En nous basant sur l'évaluation ci-dessus, nous recommandons _____ /ne recommandons pas _____ que la promotion au rang de Professeur(e)/Bibliothécaire adjoint(e) soit accordée au candidat/ à la candidate.</p> <p>Vote : En faveur _____ Contre _____</p> <p>Membres : _____ Signature : _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
---	---

APPENDIX F	ANNEXE F
<p>Departmental/School Assessment Promotion to the rank of Associate Professor/Librarian</p> <p>Date :</p> <p>Name of candidate :</p> <p>Department:</p> <p>The recommendation below includes both majority and minority opinions, if any.</p> <p>Pursuant to Articles 5.10.2 (c), 5.15 and 5.50, we have made the following assessment :</p> <p>1. Experience At the time the promotion to Associate Professor/Librarian becomes effective, the candidate will have at least five (5) years of full-time teaching and/or research in a university or an institution of equivalent level or at least five (5) years of professional experience judged to be relevant for teaching at the university level. (Article 5.10.2 (c) (iv))</p> <p>Yes _____ No _____ Date of appointment : _____</p> <p>Previous experience, if any :</p> <p>2. Teaching a) Assessment of teaching, the quality of which is satisfactory as determined based on the teaching dossier and approved course evaluations as mandated by the Collective Agreement. Student evaluations, in numerical or written form, shall not be admissible as evidence if such evaluations are more than five (5) years old. (Articles 5.10.2 (c) (ii) and 5.70.9)</p> <p>Satisfactory _____ Unsatisfactory _____</p> <p>Reasons:</p> <p>b) Assessment of the candidate's teaching dossier. (Clauses 5.50.3).</p> <p>Satisfactory _____ Unsatisfactory _____</p> <p>Reasons:</p> <p>Or</p> <p>Professional Librarianship / Archives Management</p> <p>When considering librarians/archivists, professional service and library/archives management skills shall be substituted for "teaching". (Article 5.40).</p>	<p>Évaluation du département/école Promotion au rang de Professeur(e)/Bibliothécaire agrégé(e)</p> <p>Date :</p> <p>Nom du candidat/de la candidate :</p> <p>Département :</p> <p>La recommandation ci-dessous inclut les opinions de la majorité et de la minorité, le cas échéant.</p> <p>Conformément aux Articles 5.10.2 (c), 5.15 et 5.50, nous avons fait l'évaluation suivante :</p> <p>1. Expérience Au moment de l'entrée en vigueur de la promotion au rang de Professeur(e)/Bibliothécaire agrégé(e), le/la candidat(e) justifiera d'au moins cinq (5) années d'enseignement ou de recherche à temps plein dans une université ou un établissement de niveau équivalent, ou d'au moins cinq (5) ans d'expérience professionnelle jugée pertinente à l'enseignement au niveau universitaire. (Article 5.10.2 (c) (iv))</p> <p>Oui _____ Non _____ Date de la nomination : _____</p> <p>Expérience antérieure, le cas échéant :</p> <p>2. Enseignement Évaluation de l'enseignement dont la qualité est considérée comme satisfaisante selon le dossier d'enseignement et les évaluations approuvées de cours comme stipulé dans la Convention collective. Les évaluations de cours faites par les étudiants sous forme écrite ou chiffrée, et datant de plus de cinq (5) ans, ne sont pas admissibles. (Articles 5.10.2 (c) (ii) et 5.70.9)</p> <p>Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____</p> <p>Raisons :</p> <p>b) Évaluation du dossier d'enseignement (Article 5.50.3)</p> <p>Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____</p> <p>Raisons :</p> <p>Ou</p> <p>Bibliothéconomie / Archivistique</p> <p>Dans le cas des bibliothécaires/archivistes, les services professionnels et la compétence en administration de bibliothèque/archives correspondent à «l'enseignement». (Article 5.40)</p>

<p>Satisfactory _____ Unsatisfactory _____</p> <p>Reasons:</p> <p>3. Scholarly activity Evidence of scholarly activity (as per Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics) that is of good quality. (Article 5.10.2 (c) (iii))</p> <p>Satisfactory _____ Unsatisfactory _____</p> <p>Reasons:</p> <p>4. University Governance and Administrative Duties Evidence of contributions to the governance of the University through membership on appropriate bodies. (Article 5.15.26)</p> <p>Satisfactory _____ Unsatisfactory _____</p> <p>Reasons:</p> <p>5. Exceptional contributions in one area which compensate for lesser contributions in another.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Teaching (Articles 5.50.4 and 5.10.2 (c) (v)) b) University Governance and Administrative Duties (Article 5.50.4) <p>RECOMMENDATION</p> <p>On the basis of the assessment above, we recommend _____ /do not recommend _____ the candidate for promotion to the rank of Associate Professor/Librarian.</p> <p>Vote : In favour _____ Opposed _____</p> <p>Members: _____ Signature : _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____</p> <p>Raisons:</p> <p>3. Travaux d'érudition Preuves de travaux d'érudition (selon l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels) qui sont de bonne qualité. (Article 5.10.2 (c) (iii))</p> <p>Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____</p> <p>Raisons :</p> <p>4. Participation à la régie et à l'administration de l'Université Preuves de contributions à la régie de l'Université en faisant partie des organismes appropriés. (Article 5.15.26)</p> <p>Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____</p> <p>Raisons :</p> <p>5. Contributions exceptionnelles dans un domaine pour contrebalancer un rendement moindre dans un autre domaine.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Enseignement (Articles 5.50.4 et 5.10.2 (c) (v)) b) Participation à la régie et à l'administration de l'Université (Article 5.50.4) <p>RECOMMANDATION</p> <p>En nous basant sur l'évaluation ci-dessus, nous recommandons _____ /ne recommandons pas _____ que la promotion au rang de Professeur(e) /Bibliothécaire agrégé(e) soit accordée au candidat/ à la candidate.</p> <p>Vote : En faveur _____ Contre _____</p> <p>Membres : _____ Signature : _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
--	--

APPENDIX G	ANNEXE G
Departmental/School Assessment Promotion to the rank of Full Professor/Librarian	Évaluation du département/école Promotion au rang de Professeur(e)/Bibliothécaire titulaire
Date :	Date :
Name of candidate:	Nom du candidat/de la candidate :
Department:	Département :
The recommendation below includes both majority and minority opinions, if any.	La recommandation ci-dessous inclut les opinions de la majorité et de la minorité, le cas échéant.
Pursuant to Articles 5.10.2 (d), 5.15 and 5.50, we have made the following assessment :	Conformément aux Articles 5.10.2 (d), 5.15 et 5.50, nous avons fait l'évaluation suivante :
1. Experience At the time the promotion to Full Professor/Librarian becomes effective, the candidate will have at least ten (10) years of full-time teaching and/or research in a university or an institution of equivalent level or at least ten (10) years of professional experience judged to be relevant for teaching at the university level. (Article 5.10.2 (d) (iv))	1. Expérience Au moment de l'entrée en vigueur de la promotion au rang de Professeur(e)/Bibliothécaire titulaire, le/la candidat(e) justifiera d'au moins dix (10) années d'enseignement ou de recherche à temps plein dans une université ou un établissement de niveau équivalent, ou d'au moins dix (10) années d'expérience professionnelle jugée pertinente à l'enseignement au niveau universitaire. (Article 5.10.2 (d) (iv))
Yes _____ No _____ Date of appointment: _____	Oui _____ Non _____ Date de la nomination : _____
Previous experience, if any:	Expérience antérieure, le cas échéant :
2. Teaching a) Assessment of teaching, the quality of which is satisfactory as determined based on the teaching dossier and approved course evaluations as mandated by the Collective Agreement. Student evaluations, in numerical or written form, shall not be admissible as evidence if such evaluations are more than five (5) years old. (Articles 5.10.2 (d) (ii) and 5.70.9)	2. Enseignement a) Évaluation de l'enseignement dont la qualité est considérée comme satisfaisante selon le dossier d'enseignement et les évaluations approuvées de cours comme stipulé dans la Convention collective. Les évaluations de cours faites par les étudiants sous forme écrite ou chiffrée, et datant de plus de cinq (5) ans, ne sont pas admissibles. (Articles 5.10.2 (d) (ii) et 5.70.9)
Satisfactory _____ Unsatisfactory _____	Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____
Reasons :	Raisons :
b) Assessment of the candidate's teaching dossier. (Clauses 5.50.3).	b) Évaluation du dossier d'enseignement (Article 5.50.3)
Satisfactory _____ Unsatisfactory _____	Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____
Reasons:	Raisons :
Or	Ou
Professional Librarianship / Archives Management	Bibliothéconomie / Archivistique
When considering librarians/archivists, professional service and library/archives management skills shall be substituted for "teaching". (Article 5.40).	Dans le cas des bibliothécaires/archivistes, les services professionnels et la compétence en administration de bibliothèque/archives correspondent à «l'enseignement». (Article 5.40)

<p>Satisfactory _____ Unsatisfactory _____ Reasons:</p> <p>3. Scholarly activity Evidence of scholarly activity (per Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics) throughout the Member's career and after her/his promotion to Associate Professor/Librarian that ranks as a recognized contribution to the scholarly field or professional activity concerned. (Article 5.10.2 (d) (iii))</p> <p>Satisfactory _____ Unsatisfactory _____ Reasons :</p> <p>4. University Governance and Administrative Duties Evidence of contributions to the governance of the University through membership on appropriate bodies. (Article 5.15.26)</p> <p>Satisfactory _____ Unsatisfactory _____ Reasons :</p> <p>5. Exceptional contributions in one area which compensate for lesser contributions in another.</p> <p>a) Teaching (Articles 5.50.4 and 5.10.2 (c) (v)) b) University Governance and Administrative Duties (Article 5.50.4)</p> <p>RECOMMENDATION</p> <p>On the basis of the assessment above, we recommend _____ /do not recommend _____ the candidate for promotion to the rank of Full Professor/Librarian.</p> <p>Vote : In favour _____ Opposed _____ Members : _____ Signature : _____ _____ _____ _____</p>	<p>Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____ Raisons:</p> <p>3. Travaux d'érudition Preuves de travaux d'érudition (selon l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels) au cours de la carrière entière du Membre et après sa promotion au rang de Professeur/Bibliothécaire agrégé qui comptent comme une contribution reconnue au domaine de connaissance ou à l'activité professionnelle en cause. (Article 5.10.2 (d) (iii))</p> <p>Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____ Raisons :</p> <p>4. Participation à la régie et à l'administration de l'Université Preuves de contributions à la régie de l'Université en faisant partie des organismes appropriés. (Article 5.15.26)</p> <p>Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____ Raisons :</p> <p>5. Contributions exceptionnelles dans un domaine pour contrebalancer un rendement moindre dans un autre domaine.</p> <p>a) Enseignement (Articles 5.50.4 et 5.10.2 (c) (v)) b) Participation à la régie et à l'administration de l'Université (Article 5.50.4)</p> <p>RECOMMANDATION</p> <p>En nous basant sur l'évaluation ci-dessus, nous recommandons _____ /ne recommandons pas _____ que la promotion au rang de Professeur(e)/Bibliothécaire titulaire soit accordée au candidat/ à la candidate.</p> <p>Vote : En faveur _____ Contre _____ Membres : _____ Signature : _____ _____ _____ _____</p>
--	---

APPENDIX H Departmental/School Assessment Merit Increment	ANNEXE H Évaluation du département/école Augmentation au mérite
Date :	Date :
Name of candidate:	Nom du candidat/de la candidate :
Department :	Département :
The recommendation below includes both majority and minority opinions, if any.	La recommandation ci-dessous inclut les opinions de la majorité et de la minorité, le cas échéant.
Pursuant to Articles 5.15, 5.50, 8.25 and 5.10.2 (d) or 4.20, as applicable, we have made the following assessment :	Conformément aux Articles 5.15, 5.50, 8.25 et 5.10.2 (d) ou 4.20, selon le cas, nous avons fait l'évaluation suivante :
1. Eligibility	1. Éligibilité
Full Professor/Librarian _____	Professeur(e)/Bibliothécaire titulaire _____
Master Lecturer_____	Maîtres de conférence _____
2. Teaching	2. Enseignement
a) Assessment of teaching, the quality of which is satisfactory as determined solely by the method of teaching evaluation mandated by the Collective Agreement. Student evaluations, in numerical or written form, shall not be admissible as evidence if such evaluations are more than five (5) years old. (Articles 5.10.2 (d) (ii) and 5.70.9)	a) Évaluation de l'enseignement dont la qualité est considérée comme satisfaisante uniquement par la méthode d'évaluation de l'enseignement stipulée par la Convention collective. Les évaluations de cours faites par les étudiants sous forme écrite ou chiffrée, et datant de plus de cinq (5) ans, ne sont pas admissibles. (Articles 5.10.2 (d) (ii) et 5.70.9)
For Full Professors :	Pour les Maîtres de conférence :
Performance is clearly above the level for promotion to the rank of Full Professor (Article 8.25.5)	Le rendement est jugé nettement supérieur au niveau exigé pour la promotion au rang de Professeur(e) titulaire (Article 8.25.5)
For Master Lecturers :	Pour les chargé(e)s de cours permanent(e)s :
The candidate has demonstrated consistently good teaching (Article 8.25.5)	The candidate has demonstrated consistently good teaching (Article 8.25.5)
Yes _____ No _____	Oui _____ Non _____
Reasons :	Raisons :
b) Assessment of the candidate's teaching dossier (Article 5.50.3)	b) Évaluation du dossier d'enseignement (Article 5.50.3)
Satisfactory _____ Unsatisfactory _____	Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____
Reasons :	Raisons :
Or	Ou

Professional Librarianship / Archives Management	Bibliothéconomie / Archivistique
<p>When considering librarians/archivists, professional service and library/archives management skills shall be substituted for "teaching". (Article 5.40).</p>	<p>Dans le cas des bibliothécaires/archivistes, les services professionnels et la compétence en administration de bibliothèque/archives correspondent à «l'enseignement». (Article 5.40)</p>
<p>Satisfactory _____ Unsatisfactory _____</p>	<p>Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____</p>
<p>Reasons:</p>	<p>Raisons:</p>
<p>3. Scholarly activity Evidence of scholarly activity (per Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics) throughout the Member's career and after her/his promotion to Associate Professor/Librarian that ranks as a recognized contribution to the scholarly field or professional activity concerned. (Article 5.10.2 (d) (iii))</p>	<p>3. Travaux d'érudition Preuves de travaux d'érudition (selon l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels) au cours de la carrière entière du Membre et après sa promotion au rang de Professeur/Bibliothécaire agrégé qui comptent comme une contribution reconnue au domaine de connaissance ou à l'activité professionnelle en cause. (Article 5.10.2 (d) (iii))</p>
<p>For Full Professors/Librarians :</p>	<p>Pour les professeur (e)s/Bibliothécaire titulaires :</p>
<p>Performance is clearly above the level for promotion to the rank of Full Professor</p>	<p>Le rendement est jugé nettement supérieur au niveau exigé pour la promotion au rang de Professeur(e) titulaire</p>
<p>Yes _____ No _____</p>	<p>Oui _____ Non _____</p>
<p>Reasons :</p>	<p>Raisons :</p>
<p>4. University Governance and Administrative Duties. Evidence of contributions to the governance of the University through membership on appropriate bodies. (Article 5.15.26)</p>	<p>4. Participation à la régie et à l'administration de l'Université Preuves de contributions à la régie de l'Université en faisant partie des organismes appropriés. (Article 5.15.26)</p>
<p>For Full Professors:</p>	<p>Pour les professeur (e)s titulaires :</p>
<p>Performance is clearly above the level for promotion to the rank of Full Professor/Librarian</p>	<p>Le rendement est jugé nettement supérieur au niveau exigé pour la promotion au rang de Professeur(e)/Bibliothécaire titulaire</p>
<p>Yes _____ No _____</p>	<p>Oui _____ Non _____</p>
<p>Reasons :</p>	<p>Raisons :</p>
<p>5. Exceptional contributions in one area which compensate for lesser contributions in another.</p>	<p>5. Contributions exceptionnelles dans un domaine pour contrebalancer un rendement moindre dans un autre domaine.</p>
<p>a) Teaching (Articles 5.50.4 and 5.10.2 (c) (v)) b) University Governance and Administrative Duties (Article 5.50.4)</p>	<p>a) Enseignement (Articles 5.50.4 et 5.10.2 (c) (v)) b) Participation à la régie et à l'administration de l'Université (Article 5.50.4)</p>
<p>RECOMMENDATION</p>	<p>RECOMMANDATION</p>
<p>On the basis of the assessment above, we recommend _____ /do not recommend _____ the candidate for a merit increase.</p>	<p>En nous basant sur l'évaluation ci-dessus, nous recommandons _____ /ne recommandons pas _____ que l'augmentation au mérite soit accordée au candidat ou à la candidate.</p>

Collective Agreement 2014-17**Convention collective 2014-17**

<p>Vote : In favour _____ Opposed _____</p> <p>Members : _____ Signature : _____</p> <p>_____ _____ _____</p>	<p>Vote : En faveur _____ Contre _____</p> <p>Membres : _____ Signature : _____</p> <p>_____ _____ _____</p>
---	--

APPENDIX I	ANNEXE I
<p>FPC/FFPC/LPC Assessment Review Form</p> <p>Name of candidate _____</p> <p>Does the FPC/FFPC/LPC endorse the assessment and recommendation of the Department/School Assessment Committee? Yes _____ No _____</p> <p>In each of the categories below and with reference to the criteria cited in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics, please provide a comprehensive and substantive rationale for your vote:</p> <ul style="list-style-type: none"> A) Teaching or Professional Librarianship/Archives Management B) Scholarly Activity C) University Governance and Administrative Duties <p>2. Does the FPC/FFPC/LPC endorse the assessment and recommendation of the Dean/University Librarian? Yes _____ No _____</p> <p>In each of the categories below and with reference to the criteria cited in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics, please provide a comprehensive and substantive rationale for your vote:</p> <ul style="list-style-type: none"> A) Teaching or Professional Librarianship/Archives Management B) Scholarly Activity C) University Governance and Administrative Duties <p>Summary Based on our review of the assessments by the Department/School Assessment Committee and the Dean/University Librarian, we advise the Vice-President (Academic) and Provost to support _____ / oppose _____ the candidate's application.</p> <p>Rationale:</p> <p>Article 5.50.7(m) The Member may make written representations to the Vice-President, Academic and Provost within ten (10) working days of the date on which the Faculty Personnel Committee forwards to the Member a copy of its assessment letter to the Vice-President, Academic and Provost.</p>	<p>Formulaire d'évaluation du CCPF/CCPLF/CBAP</p> <p><i>Nom du candidat(e):</i> _____</p> <p>Le CCPF/CCPLF/CBAP appuie-t-il l'évaluation et la recommandation du Comité d'évaluation de l'unité? Oui _____ Non _____</p> <p>Dans chacune des catégories ci-dessous et en vous référant aux critères cités dans l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels, veuillez fournir des raisons exhaustives et substantives pour votre vote:</p> <ul style="list-style-type: none"> A) Enseignement ou exercice de la profession de bibliothécaire/gestion des archives B) Travaux d'érudition C) Participation à la régie et à l'administration de l'université <p>2. Le CCPF/CCPLF/CBAP appuie-t-il l'évaluation et la recommandation du Doyen/Bibliothécaire en chef? Oui _____ Non _____</p> <p>Dans chacune des catégories ci-dessous et en vous référant aux critères cités dans l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels, veuillez fournir des raisons exhaustives et substantives pour votre vote:</p> <ul style="list-style-type: none"> A) Enseignement ou exercice de la profession de bibliothécaire/gestion des archives B) Travaux d'érudition C) Participation à la régie et à l'administration de l'université <p>Résumé En nous fondant sur notre examen des évaluations du Comité d'évaluation de l'unité et du doyen/bibliothécaire en chef, nous conseillons au Vice-recteur aux études et Provost d'appuyer _____ / rejeter _____ la demande du candidat/de la candidate.</p> <p>Raisons:</p> <p>Article 5.50.7 (m) Le Membre peut répondre par écrit au Vice-recteur aux études et Provost les dix (10) jours ouvrables à compter de la date à laquelle le Comité du corps professoral a fait parvenir au Membre une copie de la lettre d'évaluation qu'il a envoyée au Vice-recteur aux études et Provost.</p>

The Chair of the Faculty Personnel Committee shall forward the assessment letter to the Vice-President, Academic and Provost, with a copy to the applicant, by December 15 for renewal and tenure applications, and by February 15 for promotion, with the exception of applications for promotion to Full Professor/Librarian.	Sauf en ce qui concerne les demandes de promotion au rang de professeur ou de bibliothécaire titulaire, le président du Comité du corps professoral enverra au Vice-recteur aux études et Provost la lettre d'évaluation, avec copie conforme au candidat, avant le 15 décembre pour les demandes de renouvellement et de permanence et avant le 15 février pour les demandes de promotion et d'augmentation au mérite.
---	---

APPENDIX J	ANNEXE J
<p style="text-align: center;">MEMORANDUM OF AGREEMENT</p> <p>BETWEEN:</p> <p>LAURENTIAN UNIVERSITY FACULTY ASSOCIATION AND LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY</p> <p>RE: Retiree Health Benefit Plan</p> <p>THE PARTIES AGREE to establish a Committee of two or three representatives chosen by the Union and an equal number of representatives chosen by the Employer for the purpose of pursuing the transformation of the Retiree Health Benefit Plan ("RHPB").</p> <p>The Employer and the Union shall consult such representatives of the Laurentian University Staff Union, the Laurentian University Administrative Staff Association, the Federated Universities, and other stakeholders, as agreed by the Parties, to participate as members of the Committee with the goal of pursuing a transformation of the RHPB in a manner that is acceptable to the major stakeholders.</p> <p>The Committee shall be established by November 30, 2014 and shall make a report to the Parties on the Committee's recommendations by May 1, 2015, or a mutually agreeable later date.</p> <p>The Committee shall commit to a regular and consistent schedule of monthly meetings commencing in December, 2014 until the report to the Parties has been completed.</p> <p>The Committee will have access to jointly retain expertise and resources as appropriate. The Committee may request the RHPB's actuary to perform such analysis as it may reasonably require. The Committee will look at issues of eligibility, participation, best practices, and other plans.</p> <p>The Committee will make all reasonable efforts to reach decisions and recommendations by consensus and may seek the assistance of a facilitator or mediator to assist in reaching consensus.</p> <p>DATED AT Sudbury, Ontario, this 14 day of September, 2014.</p>	<p style="text-align: center;">PROTOCOLE D'ENTENTE</p> <p>ENTRE :</p> <p>L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE ET L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE DE SUDBURY</p> <p>OBJET : Comité sur le Régime d'avantages sociaux pour les retraités</p> <p>LES PARTIES CONVIENNENT que soit formé un Comité composé de deux ou trois représentants choisis par le Syndicat et d'un nombre égal de représentants choisis par l'Employeur afin de modifier le Régime d'avantages sociaux pour les retraités.</p> <p>L'Employeur et le Syndicat inviteront les représentants du Syndicat des employés de l'Université Laurentienne et d'autres intervenants, comme convenu par les parties, à participer comme membres du Comité afin de modifier le Régime d'une façon acceptable pour les principaux intervenants.</p> <p>Le Comité sera mis sur pied avant le 30 novembre 2014 et rendra compte de ses recommandations aux parties d'ici le 1er mai 2015, ou à une date ultérieure qui leur convient.</p> <p>Le Comité s'engagera à se réunir mensuellement de façon régulière et constante à compter d'octobre 2014 et jusqu'au parachèvement du rapport à présenter aux parties.</p> <p>Le Comité aura accès à l'expertise et aux ressources appropriées et pourrait demander à l'actuaire du Régime de faire des analyses qu'il jugera raisonnablement nécessaires.</p> <p>Le Comité fera tous les efforts raisonnables afin de parvenir par consensus à des décisions et à des recommandations et pourrait demander l'aide d'un facilitateur ou d'un médiateur en ce sens.</p> <p>APPROUVÉ À Sudbury, Ontario, le 14 septembre 2014.</p>

APPENDIX K	ANNEXE K
MEMORANDUM OF AGREEMENT	PROTOCOLE D'ACCORD
BETWEEN: LAURENTIAN UNIVERSITY FACULTY ASSOCIATION AND LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY	Entre : L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE ET L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE DE SUDBURY
RE: School of Architecture workload	OBJET : Charge de travail de l' École d'architecture
The Parties agree that, in order to assist in the building of the new School of Architecture, the faculty members in the School of Architecture will have a 12 credit workload commencing on July 1, 2017 consistent with the other members of the Faculty of Science and Engineering and Architecture. During the life of this Agreement, status quo will continue with regards to the workload (15 credits). It is agreed and understood that the parties entered in this memorandum of agreement in the unique circumstances of the establishment and development of the School of Architecture.	Les parties conviennent que, dans le but de faciliter la construction de la nouvelle École d'architecture, les membres du corps professoral de celle-ci assumeront une charge d'enseignement de 12 crédits à compter du 1er juillet 2017, tout comme les autres membres de la Faculté des sciences, de génie et d'architecture. Pendant la durée de la présente entente, il y aura un statu quo en ce qui concerne la charge de travail (15 crédits). En outre, il est convenu et entendu que les parties ont conclu ce protocole d'accord en raison de circonstances exceptionnelles, à savoir la création et la mise en œuvre de l'École d'architecture.
DATED AT Sudbury, Ontario, this 31 day of September 2014.	Signé à Sudbury, Ontario, le 31 septembre 2014.

APPENDIX L MEMORANDUM OF AGREEMENT BETWEEN: LAURENTIAN UNIVERSITY FACULTY ASSOCIATION AND LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY RE: Jointly Sponsored Pension Plan The Parties agree to work with the Ontario Confederation of Ontario University Faculty Associations (OCUF A), the Council of Ontario Universities (COU) and the Ministry of Training, Colleges and Universities (MTCU) to explore the feasibility, merits and implications of a single employer or multi-employer Jointly Sponsored Pension Plan (JSPP). This shall include participation in the "University JSPP Plenary Body". DATED AT Sudbury, Ontario, this 29 day of September, 2014.	ANNEXE L PROTOCOLE D'ACCORD Entre : L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE ET L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE DE SUDBURY OBJET : Régime de retraite conjoint Les parties conviennent de collaborer avec l'Union des associations de professeurs des universités de l'Ontario (OCUFA), le Conseil des universités de l'Ontario (CUO) et le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) afin d'étudier la valeur pratique, les mérites et les répercussions d'un régime de retraite conjoint (RRC) simple ou interentreprise, ce qui inclue la participation à l'« Instance plénière de RRC universitaire ». SIGNÉ À Sudbury, Ontario, le 29 septembre 2014.
---	--