

Convention collective

entre

l'Université Saint-Paul

et

L'Association des professeures et professeurs

de l'Université Saint-Paul

Premier mai 2015 au 30 avril 2018

Collective Agreement

Between Saint Paul University

and the

Professor's Association

Of Saint Paul University

May first 2015 to April 30th 2018

| CONTENU | PAGE | INDEX | PAGE |
|---|------|---|------|
| DÉFINITION | 4 | DEFINITION | 4 |
| PRÉAMBULE | 5 | PREAMBLE | 5 |
| 1-OBJECTIF | 5 | 1-PURPOSE | 5 |
| 2-LIBERTÉ UNIVERSITAIRE | 5 | 2-ACADEMIC FREEDOM | 5 |
| 3-RECONNAISSANCE | 6 | 3-RECOGNITION | 6 |
| 4-COTISATIONS À L'ASSOCIATION | 6 | 4-ASSOCIATION DUES | 6 |
| 5-DROIT DE L'ASSOCIATION | 7 | 5-RIGHTS OF THE ASSOCIATION | 7 |
| 6-DROIT DE GESTION ET GOUVERNANCE UNIVERISTAIRE | 8 | 6-MANAGEMENT RIGHTS AND UNIVERSITY GOVERNANCE | 8 |
| 7- COMITÉ CONJOINT | 10 | 7-JOINT COMMITTEE | 10 |
| 8-ANTIDISCRIMINATION, ETHIQUE PROFESSIONNELLE ET CONFLITS D'INTÉRERTS | 11 | 8-NON-DISCRIMINATION PROFESSIONAL ETHICS AND CONFLICT OF INTEREST | 11 |
| 9-PAS DE GREVE OU DE LOCKOUT | 11 | 9-NO STRIKES OR LOCK OUTS | 11 |
| 10-GRIEFS ET ARBITRAGE | 12 | 10-GRIEVANCE AND ARBITRATION | 12 |
| 11-PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE | 15 | 11-INTELLECTUAL PROPERTY | 15 |
| 12-DISCIPLINE ET RENVOI | 18 | 12-DISCIPLINE AND DISMISSAL | 18 |
| 13-CONFIDENTIALITÉ ET SÉCURITÉ | 20 | 13-PRIVACY AND SECURITY | 20 |
| 14-ENGAGEMENT ET PROMOTION | 23 | 14-APPOINTMENTS AND PROMOTION | 23 |
| 15-RENOUVELLEMENT PERMANENCE ET PROMOTION | 33 | 15-RENEWAL, TENURE PROMOTION | 33 |
| 16-COMITÉ DU PERSONNEL ENSEIGNANT DE LA FACULTÉ ET DEMANDE DE PROMOTION | 35 | 16-FACULTY TEACHING PERSONNEL COMMITTEE AND REQUEST FOR PROMOTION | 35 |
| 17-STATUT DE NEGOCIATION DES ADMINISTRATEURS | 41 | 17-BARGAINNING STATUS OF ADMINISTRATORS | 41 |
| 18-RESPONSABILITÉ LEGALE | 42 | 18-LEGAL LIABILITY | 42 |
| 19-BILINGUISME | 43 | 19-BILINGUALISM | 43 |
| 20-CHARGE DE TRAVAIL DES PROFESSEURS | 44 | 20-WORKLOAD OF PROFESSORS | 44 |
| 21-CHARGE DE TRAVAIL DES BIBLIOTHÉCAIRES | 45 | 21-WORKLOAD OF LIBRAURIANS | 45 |
| 22-CONDITION DE TRAVAIL | 47 | 22-WORKING CONDITIONS | 47 |
| 23-CONGÉS SABBATIQUES | 47 | 23-SABBATICALS | 47 |
| 24-CONGÉ D'ÉTUDES | 50 | 24-STUDY LEAVE | 50 |
| 25-CONGÉS DE MATERNITÉ ET CONGÉS PARENTAUX | 52 | 25-PREGNANCY AND PARENTAL LEAVE | 52 |
| 26-AUTRES TYPES DE CONGÉS | 54 | 26-OTHER LEAVES OF ABSENCE | 54 |

| | | | |
|--|----|--|----|
| 27 RETRAITE ET DÉMISSION | 55 | 27-RETIRMENT AND RESIGNATION | 55 |
| 28-VACANCES ET CONGÉS STATUTAIRES | 57 | 28-VACATION AND HOLIDAYS | 57 |
| 29-AVANTAGES AU PLAN DE LA SANTÉ ET DU BIEN-ÊTRE | 58 | 29-HEALTH AND WELFARE BENEFITS | 58 |
| 30-FONDS DE REMBOURSEMENT DES FRAIS PROFESSIONNELS | 58 | 30-PROFESSIONNAL EXPENSE REIMBURSMENT FUND | 58 |
| 31-ALLOCATION DE VOYAGE | 61 | 31-TRAVEL ALLOWANCES | 61 |
| 32-REDÉPLOIEMENT ET TRANSFERT | 62 | 32-REDEPLOYMENT AND TRANSFER | 62 |
| 33-SALAIRE | 63 | 33- SALARY | 63 |
| 34-DURÉE DE LA CONVENTION | 64 | 34-TERM AND DURATION | 64 |
| ÉCHELLES SALARIALES 2015-2018 | 65 | SALARY LEVELS | 65 |

Convention collective entre l'Université Saint-Paul et l'Association des professeures et professeurs de l'Université Saint-Paul
2015-2018

Dans le présent document, le genre masculin est utilisé sans discrimination et uniquement pour alléger le texte.
In this document, the masculine pronoun is used without discrimination and only for conciseness.

| ABBREVIATIONS | ABBREVIATIONS |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • CA : Conseil d'administration. • CE : Comité exécutif du CA. • CPEF : Comité du personnel enseignant de la faculté. • CRB : Comité de révision de la bibliothèque • FÉSP : Faculté des études supérieures et postdoctorales. | <ul style="list-style-type: none"> • CA: Council of Administration. • EC: Executive Committee of the CA. • FTPC: Faculty Teaching Personnel Committee. • LRC: Library Review Committee • FGPS: Faculty of Graduate and Post-Doctoral Studies. |
| DÉFINITIONS | DEFINITIONS |
| <ul style="list-style-type: none"> • Année scolaire : l'année scolaire débute le 1^{er} mai et se termine le 30 avril, à moins qu'une autre date soit précisée dans le contrat d'un membre. • Parties : l'Université Saint-Paul et l'Association des professeures et professeurs de l'Université Saint-Paul. • Membres : tous les membres du personnel universitaire de plein exercice, y compris les bibliothécaires professionnels, et à l'exception du recteur, des vice-recteurs, du secrétaire général, des membres du CA de l'Université, du bibliothécaire en chef et des doyens des facultés. • Unité de négociation : tous les membres du personnel universitaire de plein exercice, y compris les bibliothécaires professionnels, et à l'exception du recteur, des vice-recteurs, du secrétaire général, des membres du CA de l'Université, du bibliothécaire en chef et des doyens des facultés. • Personnel universitaire de plein exercice : les personnes qui touchent un salaire fondé sur un service à temps complet, avec une charge de travail d'au moins 50 % d'un contrat complet. • Employeur : le CA ou le CE de l'Université Saint-Paul agissant conformément aux politiques, statuts et règlements de l'Université. • Association : l'Assemblée générale ou le Bureau de direction de l'Association des professeurs et professeures de l'Université Saint-Paul, agissant conformément à la constitution et aux règlements de l'Association. | <ul style="list-style-type: none"> • Academic Year: The academic year begins on May 1 and ends on April 30, unless another date is specified in a Member's contract. • Parties - Saint Paul University and the Professors' Association of Saint Paul University. • Members - all full-time academic staff, including professional librarians, except for the Rector, Vice Rectors, Secretary General, Members of the University's CA, Chief Librarian, and Deans of faculties. • Bargaining Unit - all full-time academic staff, including professional librarians, except for the Rector, Vice Rectors, Secretary General, Members of the University's CA, Chief Librarian, and Deans of faculties. • Full-time academic staff - those with a salary based on full-time service with a workload of at least 50% of the full contract. • Employer: the CA or the EC of Saint Paul University in accord with University policies, statutes, and regulations. • Association: the General Meeting or Board of Directors of the Professors' Association of Saint Paul University in accord with its Constitution and By-laws. |

| | | |
|----------|--|---|
| | | |
| | PRÉAMBULE | PREAMBLE |
| | Les parties reconnaissent et acceptent le fait que l'Université Saint-Paul est une université catholique canoniquement constituée par le Saint Siège et, par conséquent, assujettie aux dispositions du droit canonique et de tous les documents pertinents de l'Église tels qu'ils s'appliquent au Canada. | The Parties recognize and accept that Saint Paul University is a Catholic university canonically established by the Holy See and thus subject to its Canon Law and all pertinent Church documents as implemented in Canada. |
| 1 | OBJECTIF | PURPOSE |
| 1.1 | La présente convention collective vise à énoncer les modalités et conditions d'emploi et autres dispositions contractuelles particulières, et ce, afin de promouvoir et de maintenir des relations harmonieuses entre les parties, de les aider à œuvrer ensemble pour favoriser le développement de la recherche et de l'enseignement nécessaires à la prestation d'une formation de grande qualité aux étudiants, ainsi que de fournir des moyens de régler les différends qui pourraient se présenter de temps à autre. | It is the purpose of this Collective Agreement to set forth the terms and conditions of employment and other specific contractual provisions, to promote and maintain harmonious relationships between the Parties, to facilitate the Parties in working together to encourage the development of research and teaching necessary for the provision of high quality education to students, and to provide a means or settling such disputes as may arise from time to time. |
| 2 | LIBERTÉ UNIVERSITAIRE | ACADEMIC FREEDOM |
| 2.1 | L'Université œuvre pour le bien commun de l'Église et de la société en contribuant à la quête et à la diffusion du savoir, de la vérité et des idées, et en encourageant la pensée autonome et son expression parmi son personnel universitaire et ses étudiants. Or, ces objectifs ne peuvent être atteints sans la liberté universitaire. Tous les membres ont le droit de jouir de la liberté universitaire. | The University serves the common good of Church and society through searching for and disseminating knowledge, truth, and understanding and through fostering independent thinking and expression in academic staff and students. These ends cannot be achieved without academic freedom. All Members have the right to academic freedom. |
| 2.2 | La liberté universitaire comprend le droit à la liberté d'enseignement et de débat; la liberté de mener des recherches et d'en diffuser et d'en publier les résultats; la liberté de produire et d'exécuter des ouvrages de création; la liberté de s'engager au service de l'Université, de l'Église et de la collectivité; la liberté d'exprimer librement son opinion au sujet de l'Université, de son administration ou du système au sein duquel la personne travaille; la liberté de ne pas être assujetti à la censure institutionnelle; la liberté d'acquérir, de préserver et de rendre accessibles des matériaux documentaires de toutes sortes; et la liberté de participer aux activités d'organismes universitaires représentatifs. | Academic freedom includes the right to freedom of teaching and discussion; freedom in carrying out research and disseminating and publishing the results thereof; freedom in producing and performing creative works; freedom to engage in service to the university, the Church, and the community; freedom to express freely one's opinion about the University, its administration, or the system in which one works; freedom from institutional censorship; freedom to acquire, preserve, and provide access to documentary material in all formats; and freedom to participate in professional and representative academic bodies. |

| | | |
|-----|---|--|
| 2.3 | La liberté universitaire n'exige pas la neutralité de la part du personnel universitaire. La liberté universitaire comporte le droit de se servir de cette liberté d'une façon qui soit conforme à l'obligation du savant de fonder ses recherches, son enseignement et sa science sur une quête honnête du savoir. La liberté universitaire ne confère pas l'immunité légale, non plus qu'elle ne vient tempérer l'obligation qui incombe aux membres de satisfaire à leurs responsabilités envers l'Université. | Academic freedom does not require neutrality. Academic freedom carries with it the duty to use that freedom in a manner consistent with the scholarly obligation to base research, teaching, and scholarship on an honest search for knowledge. Academic freedom does not confer legal immunity, nor does it diminish the obligation of Members to meet their responsibilities to the University. |
| 3 | RECONNAISSANCE | RECOGNITION |
| 3.1 | L'employeur reconnaît l'Association des professeures et professeurs de l'Université Saint-Paul à titre d'agent certifié de négociation de tous les membres de l'unité de négociation, soit tous les membres du personnel universitaire de plein exercice, y compris les bibliothécaires professionnels, à l'exception du recteur, des vice-recteurs, du secrétaire général, des membres du CA de l'Université, du bibliothécaire en chef et des doyens des facultés. | The Employer recognizes the Professors Association of Saint Paul University as the certified bargaining agent for all Members of the Bargaining Unit, that is, all full-time academic staff, including professional librarians, except for the Rector, Vice Rectors, Secretary General, Members of the University's CA, Chief Librarian, and Deans of faculties. |
| 3.2 | L'employeur remettra à tout nouveau membre récemment engagé une copie de la présente convention, en même temps qu'il lui fournira son contrat d'employé. | The Employer shall give to each newly appointed Member a copy of this Agreement when providing the appointee's contract. |
| 4 | COTISATIONS À L'ASSOCIATION | ASSOCIATION DUES |
| 4.1 | <u>Déduction des cotisations</u> Une fois par mois, l'employeur déduira du salaire de chaque membre de l'unité de négociation les cotisations d'adhésion ou autres redevances aux fins générales de l'Association et dont celle-ci peut exiger le paiement, uniforme et régulier, par un membre de l'Association, et dont le paiement a été autorisé conformément à la constitution de l'Association et certifié par écrit à l'employeur par l'Association. L'Association avisera l'employeur par écrit du montant mensuel de ses cotisations régulières et informera l'employeur de toute modification aux cotisations régulières, et ce, trente jours avant la date de leur entrée en vigueur. | <u>Dues deduction</u> The Employer shall deduct once monthly from the salary of each Member of the Bargaining Unit the dues or other assessments for general Association purposes uniformly and regularly payable by a Member of the Association authorized in accordance with the Constitution of the Association and certified in writing to the Employer by the Association. The Association shall notify the Employer, in writing, of the amount of its regular monthly dues and advise the Employer thirty days prior to the date of effect of any change in regular dues. |
| 4.2 | <u>Versement des cotisations</u> Les cotisations déduites en vertu de l'article 4.1 seront versées à l'Association dans le mois suivant le mois des déductions et seront accompagnées d'une liste des membres de qui on aura perçu des cotisations, de même que des montants qui auront été déduits. L'employeur avisera l'Association des cotisations déduites pour tout mois où il y a des changements par rapport au mois précédent (à cause de promotions, de retraites, d'embauches, etc.). | <u>Dues remittance</u> The dues deducted under Article 4.1 shall be remitted in the month following the month of deduction and shall be accompanied by a list of the Members from whom dues have been deducted along with the amounts deducted. The Employer will notify the Association of the dues deducted in any month where there has been a change from the previous month (due to promotion, retirement, new appoints, etc.). |

| 5 | DROITS DE L'ASSOCIATION | RIGHTS OF THE ASSOCIATION |
|-----|--|--|
| 5.1 | <p><u>Représentants de l'Association</u> Pour les questions relevant de la présente convention, l'employeur ne négociera pas, non plus qu'il ne conclura quelque accord que ce soit avec tout autre membre ou un groupe de membres que ceux qui auront été désignés par l'Association. L'employeur ne rencontrera pas non plus tout membre ou groupe de membres qui entreprendraient de représenter l'Association sans avoir obtenu de cette dernière une autorisation appropriée à cet effet. Lorsqu'il s'agira de représenter un membre ou un groupe de membres, c'est un représentant élu ou désigné de l'Association qui en sera le porte-parole. Pour que l'on puisse procéder de cette façon, l'Association communiquera à l'employeur les noms des membres de son Bureau de direction, ainsi que de ses négociateurs. De même, l'employeur communiquera à l'Association une liste de ses autorités désignées, y compris les négociateurs avec qui l'Association pourrait être tenue de transiger et l'agent de liaison représentant l'employeur par qui tout échange de correspondance devra passer en ce qui concerne l'application de la présente convention collective.</p> | <p><u>Association representatives</u> In matters covered by this Agreement, the Employer shall not bargain with nor enter into any agreement with a Member or group of Members other than those designated by the Association. Neither shall the Employer meet with any Member or group of Members undertaking to represent the Association without the proper authorization of the Association. In representing a Member or group of Members, an elected or appointed representative of the Association shall be the spokesperson. In order that this may be carried out, the Association shall supply the Employer with the names of its Board of Directors and negotiators. Likewise, the Employer shall supply the Association with a list of its designated authorities, including negotiators with whom the Association may be required to transact business and the liaison person representing the Employer with whom all correspondence must take place in matters concerning the application of this Agreement.</p> |
| 5.2 | <p>L'employeur accordera au président de l'Association l'équivalent d'enseignement de 1,5 crédit par année, crédit(s) dont il pourra se prévaloir pendant et/ou après son mandat à la présidence.</p> | <p>The Employer shall grant to the President of the Association a course equivalency of 1.5 credits per year of service as President, which may be taken during and/or after the completion of the term.</p> |
| 5.3 | <p>Le négociateur en chef de l'Association recevra 1,5 crédit de décharge d'enseignement au cours de l'année civile pendant laquelle se dérouleront les négociations sur la convention collective.</p> | <p>The Chief Negotiator of the Association shall receive 1.5 credit course relief in the calendar year in which negotiations for the Collective Agreement take place.</p> |
| 5.4 | <p><u>Achat d'unités de décharge d'enseignement</u> (a) L'Association pourra acheter des unités supplémentaires de décharge d'enseignement au taux qui s'appliquera aux professeurs à temps partiel pour un ou plusieurs de ses membres. Normalement, de telles demandes seront présentées une fois par année, avant le 1^{er} avril. (b) L'Association procédera au paiement mentionné à l'article 5.4(a), et ce, au plus tard le premier jour du semestre pendant lequel le cours serait donné.</p> | <p><u>Purchase of course relief units</u> (a) The Association may purchase additional units of course relief at the rate applicable to part-time professors for one or more of its Members. Such requests shall normally be made annually by April 1. (b) The Association shall effect the payment stated in 5.4(a) no later than the first day of the semester during which the course would be taught.</p> |
| 5.5 | <p><u>Courrier</u> L'Association aura accès aux services postaux internes et externes de l'Université. La pratique normale qui consiste à imposer des frais pour le courrier externe s'appliquera.</p> | <p><u>Mail</u> The Association shall have access to the internal and external postal services of the University. The normal practice of charging for external mail will apply.</p> |

| | | |
|-----|---|---|
| 5.6 | <p><u>Salles de réunion</u> L'Association continuera d'utiliser le local qui lui sert de bureau pour son secrétariat et ses archives et elle pourra utiliser les salles de réunion de l'Université en bénéficiant des mêmes conditions que les organismes de l'Université.</p> | <p><u>Meeting rooms</u> The Association shall continue its use of its office for its secretariat and archives and may use the meeting rooms of the University on the same basis as University organizations.</p> |
| 5.7 | <p><u>Correspondance avec les membres</u> Une copie de toute correspondance entre l'employeur et tout membre et qui vise à faire part à ce dernier de décisions relatives au renouvellement d'un contrat, à la permanence, à une mesure disciplinaire, à un congédiement et/ou au règlement d'un grief sera communiquée au président de l'Association.</p> | <p><u>Correspondence with Members</u> A copy of all correspondence between the Employer and any Member that communicates decisions regarding renewal, tenure, promotion, discipline, dismissal, and/or the disposition of a grievance shall be forwarded to the President of the Association.</p> |
| 5.8 | <p>L'employeur fournira à l'Association les renseignements suivants. (a) Au mois de septembre de chaque année : (i) une liste dans laquelle figureront le nom, le rang et le salaire annuel de chaque membre; (ii) la charge de travail d'enseignement de tous les membres enseignants; (iii) les noms des membres à qui aura été accordé un congé sabbatique ou tout autre type de congé. (b) Dans un délai de 15 jours ouvrables suivant leur réception et/ou approbation : (i) une copie des états financiers vérifiés de l'Université, une fois qu'ils auront été approuvés par le CA; (ii) une copie de la lettre d'embauche de tout nouveau membre.</p> | <p>The Employer shall provide the Association with the following information. (a) In September of each year: (i) a list showing the name, rank, and annual salary of each Member; (ii) the teaching workload of all teaching Members; (iii) the names of Members who have been granted sabbatical or any other type of leave. (b) Within 15 working days of receipt and/or approval: (i) a copy of the University's audited financial statements, once approved by the CA; (ii) a copy of the letter of appointment of any new Members.</p> |
| 6 | DROITS DE GESTION ET GOUVERNANCE UNIVERSITAIRE | MANAGEMENT RIGHTS AND UNIVERSITY GOVERNANCE |
| 6.1 | <p><u>Droits de la gestion</u> L'employeur conserve tous les pouvoirs, conformes aux conditions de ses statuts, politiques et règlements, tels qu'amendés de temps à autre, de gérer les affaires de l'Université sans aucune restriction, sauf celles qui pourraient être énoncées dans la présente convention collective. L'employeur exercera ses fonctions de gestion d'une façon juste, raisonnable et équitable.</p> | <p><u>Management Rights</u> The Employer retains all powers consistent with the terms of its statutes, policies, and regulations, as amended from time to time, to manage the affairs of the University without any limitations except those set out in this Agreement. The Employer shall exercise its management functions in a manner that is fair, reasonable, and equitable.</p> |

| | | |
|-----|---|--|
| 6.2 | <p>Sous réserve des dispositions de la présente convention, l'Association reconnaît que l'employeur a le droit de :</p> <p>(a) embaucher et promouvoir des employés;</p> <p>(b) déterminer le nombre et la fonction des employés requis de temps à autre;</p> <p>(c) être le juge ultime des qualifications et compétences des employés;</p> <p>(d) prendre des mesures disciplinaires, suspendre ou congédier des employés pour motif suffisant.</p> | <p>Subject to the provisions of this Agreement, the Association acknowledges that it is the right of the Employer:</p> <p>(a) to hire and promote Employees;</p> <p>(b) to determine the number and function of Employees required from time to time;</p> <p>(c) to be the final judge of the qualifications and competence of Employees;</p> <p>(d) to discipline, suspend, or discharge Employees for cause.</p> |
| 6.3 | <p><u>Gouvernance universitaire</u> CA et Sénat</p> <p>(a) L'Association reconnaît les droits, pouvoirs et responsabilités du CA tels qu'établis par les Statuts de l'Université Saint-Paul (articles 20 à 23), règlements et pratiques. Le CA doit exercer ses droits, pouvoirs et responsabilités de manière juste, raisonnable et dans le respect de la collégialité.</p> <p>(b) Les parties reconnaissent les droits, pouvoirs et responsabilités du Sénat tels qu'établis par les Statuts de l'Université Saint-Paul (articles 24 à 29), règlements et pratiques. Le Sénat doit exercer ses droits, pouvoirs et responsabilités de manière juste, raisonnable et dans le respect de la collégialité.</p> | <p><u>University Governance</u> CA and Senate</p> <p>(a) The Association acknowledges the rights, powers and responsibilities of the CA as established by Saint Paul University Statute (articles 20-23), by-law, and practice. The CA shall exercise those rights, powers, and responsibilities in a manner which is fair, reasonable and consistent with collegial practices.</p> <p>(b) The Parties acknowledge the rights, powers and responsibilities of the Senate as established by Saint Paul University Statute (articles 24-29), by-law, and practice. The Senate shall exercise those rights, powers, and responsibilities in a manner which is fair, reasonable and consistent with collegial practices.</p> |
| 6.4 | <p><u>Collégialité</u></p> <p>(a) L'Université reconnaît les droits et responsabilités des membres à participer dans la formulation et/ou l'élaboration de politiques et de procédures scolaires à l'intérieur de l'Université, à travers les structures collégiales et les comités dûment constitués. L'implication et la participation de membres pour la sélection des hauts administrateurs universitaires sont acceptées et appuyées par l'Université.</p> <p>(b) Si, pour la durée de la présente convention, l'Université crée de nouveaux postes de hauts administrateurs qui sont membres d'office du Sénat, les procédures et la composition du comité de recrutement doivent être conformes à celles qui s'appliquent pour tout autre poste similaire.</p> | <p><u>Collegiality</u></p> <p>(a) The University acknowledges the rights and responsibilities of Members to participate in the formulation and/or recommendation of academic policies and procedures within the University through duly constituted collegial bodies and committees. The involvement and participation of Members in the selection of senior academic administrators is accepted and supported by the University.</p> <p>(b) If, during the term of this Agreement, the University creates new officers who are ex-officio members of Senate, the procedures and the composition of the Search Committee shall be consistent with those existing for similar officers.</p> |
| 6.5 | <p><u>Comité de recrutement</u></p> <p>(a) Pour les postes de recteur, vice-recteur et secrétaire général, la composition du comité de recrutement est définie dans la procédure adoptée par le CA; pour les postes de doyens, la composition du comité de recrutement est définie par le règlement C2.1.</p> | <p><u>Search committees</u></p> <p>(a) For the Rector, Vice-Rector and Secretary General positions, the membership of the Search Committee is defined in the procedure adopted by the CA; for the Dean positions, the membership of the Search Committee is defined by the Regulation C2.1.</p> |

| | | |
|-----|---|--|
| | <p>(b) Le comité de recrutement doit prendre tous les moyens nécessaires pour annoncer le poste et pour obtenir des candidatures.</p> <p>(c) Toutes les candidatures doivent être revues et évaluées selon les critères préalablement établis par le comité de recrutement et publicisés dans l'annonce du poste. Une courte liste de candidats, qui doivent passer en entrevue, est établie.</p> | <p>(b) Search committees shall take all appropriate steps to advertise the position and to invite nominations and applications.</p> <p>(c) All nominations and applications shall be reviewed and considered under a set of criteria established by the Search Committee in advance and reflected in any advertisement of the position. A short list of candidates shall be interviewed.</p> |
| 7 | COMITÉ CONJOINT | JOINT COMMITTEE |
| 7.1 | Immédiatement après la signature de la présente convention, les deux parties s'entendent pour créer un Comité conjoint qui se composera de trois (3) personnes représentant l'employeur et de trois (3) personnes représentant l'Association. | Immediately following the signing of this Agreement, the two Parties agree to form a Joint Committee consisting of three (3) individuals representing the Employer and three (3) individuals representing the Association. |
| 7.2 | Au moins deux (2) représentants de l'employeur, ainsi que deux (2) représentants de l'Association doivent être présents lors de toute réunion du Comité conjoint. | At least two (2) representatives of the Employer and two (2) representatives of the Association must be present at any meeting of the Joint Committee. |
| 7.3 | Les réunions du Comité conjoint seront présidées en alternance par un représentant de l'employeur et par un représentant de l'Association. | Meetings of the Joint Committee shall be chaired alternately by a representative of the Employer and the Association. |
| 7.4 | Le Comité conjoint se réunira au moins une fois par mois. Les réunions mensuelles peuvent être annulées par consentement mutuel de l'employeur et de l'Association; de même, des réunions supplémentaires peuvent avoir lieu par consentement mutuel de l'employeur et de l'Association. L'ordre du jour sera établi conjointement. | The Joint Committee shall meet each month. Monthly meetings may be cancelled by mutual agreement of the Employer and the Association, and additional meetings may be held by mutual agreement of the Employer and the Association. The agenda shall be jointly constituted. |
| 7.5 | Le Comité conjoint examinera (a) les questions liées à l'application de la présente convention, à l'exception de tout différend qui, à ce moment-là, serait en cours de résolution en vertu des procédures de grief et d'arbitrage énoncées à l'article 10; (b) tout autre question liée à la vie universitaire d'intérêt important pour les Membres de l'Association. Le Comité s'emploiera tant à favoriser de bonnes communications et des relations de travail efficaces entre les parties qu'à entretenir un esprit de coopération et de respect mutuel entre les parties. | The Joint Committee shall review (a) matters regarding the application of this Agreement, excluding any dispute that is, at that time, being resolved under the grievance and arbitration procedures set out in Article 10; (b) all other matters of University life of material interest to Association Members. This Committee shall work to foster good communication and effective working relationships between the Parties and shall work to maintain a spirit of cooperation and respect between the Parties. |
| 7.6 | Le Comité conjoint n'aura pas le pouvoir de modifier les dispositions de la présente convention, mais il pourra recommander aux parties d'apporter des modifications aux procédures de mise en œuvre de la présente convention ou encore des modifications à la convention elle-même. | The Joint Committee shall have no power to modify the provisions of this Agreement but may recommend to the Parties changes to the procedures for the application of this Agreement, or changes to the Agreement. |

| 8 | ANTIDISCRIMINATION, ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE ET CONFLITS D'INTÉRÊT | NON-DISCRIMINATION, PROFESSIONAL ETHICS AND CONFLICT OF INTEREST |
|-----|--|---|
| 8.1 | Les parties s'entendent pour affirmer qu'aucune discrimination, ingérence, restriction ou coercition ne devrait être exercée à l'égard d'un employé pour toute raison prohibée par les dispositions du Code des droits de la personne de l'Ontario, tel qu'amendé de temps à autre. | The Parties agree that there shall be no discrimination, interference, harassment, restriction, or coercion with respect to any Member on grounds prohibited by the terms of the Ontario Human Rights Code as amended from time to time. |
| 8.2 | Les membres doivent se comporter d'une manière impartiale, équitable et éthique dans le cadre de leurs actions touchant les étudiants, les autres membres et employés de l'Université. | Members shall act fairly, equitably, and ethically in their actions affecting students, Members and other employees of the University. |
| 8.3 | Les évaluations par les pairs, revues, appels et autres processus décisionnels concernant les demandes d'embauche, de permanence, de promotion, de renouvellement ou de cessation d'emploi, de subventions de recherche ou de développement professionnel doivent être exécutées de manière objective et être perçues comme tel. | Peer assessment, review, appeals and other decision processes concerning appointment, tenure, promotion, renewal, termination, research grants or instructional development grants must be performed in an objective manner and be seen to be so. |
| 8.4 | Toute personne traitant des droits d'un membre : (i) ne peut être volontairement partie prenante d'une décision qui l'avantage directement ou qui accorde un traitement de faveur à une personne avec qui elle entretient des liens familiaux ou une relation d'affaires; (ii) ne peut être sciemment impliquée dans une décision scolaire touchant quelqu'un avec qui elle a des liens familiaux, de client, de patient ou une relation d'affaires; (iii) doit respecter le caractère confidentiel des renseignements obtenus à l'égard d'un membre dans l'exercice de tâches administratives ou de sa participation à un comité de pairs; (iv) doit se garder de participer aux délibérations d'un comité qui se penche sur sa propre demande. | Any person dealing with the rights of a Member shall: (i) not knowingly participate in any decision that directly and preferentially benefits himself or any individual with whom the person has an immediate familial or financial relationship; (ii) not knowingly participate in any academic decision directly affecting an individual with whom the person has an immediate familial, client, patient, or financial relationship; (iii) respect the confidentiality of information about a Member gained through the exercise of administrative duties or participation in a peer committee; (iv) not participate in the deliberations of a committee while it adjudicates applications which include his own application. |
| 8.5 | Les membres ne soumissionneront pas sciemment pour des contrats externes actuellement détenus ou à l'étude par l'Université. | Members will not knowingly bid for external contracts currently held or under consideration by the University. |
| 9 | PAS DE GRÈVES OU DE LOCKOUTS | NO STRIKES OR LOCKOUTS |
| 9.1 | L'Association accepte que, pendant la durée de la présente convention, elle n'autorisera ni ne tolérera toute grève illégale. Pour sa part, l'employeur reconnaît que, pendant la durée de la présente convention, il n'imposera pas de lockout illégal aux membres. Les mots « grève » et « lockout » revêtiront la signification qui leur est conférée par la Loi sur les relations de travail. | The Association agrees that, during the term of this Agreement, it will not authorize or condone any unlawful strike. The Employer agrees that, during the term of this Agreement, it will not illegally lockout Members. The terms "strike" and "lockout" shall bear the meaning given them in the Labour Relations Act. |

| 10 | GRIEFS ET ARBITRAGE | GRIEVANCE AND ARBITRATION |
|------|--|--|
| 10.1 | Aucune forme que ce soit de discrimination, de harcèlement ou de coercition ne sera exercée à l'égard de toute personne engagée dans ces procédures ou à l'égard de tout membre qui choisirait de ne pas donner suite à un grief. | There shall be no discrimination, harassment, or coercion of any kind practiced against any person involved in these procedures or against any Member who elects not to pursue a grievance. |
| 10.2 | Les parties s'entendent pour mettre tout en œuvre, dans les limites du raisonnable, pour résoudre tous les griefs, d'une façon prompte, juste et équitable. | The Parties agree to make every reasonable effort to settle all grievances in a prompt, just, and equitable manner. |
| 10.3 | L'Association sera responsable de tous les griefs, sauf de ceux qui auront été déposés par l'employeur. L'employeur transigera uniquement avec l'Association pour ce qui a trait à un grief. | The Association shall have carriage of all grievances except those initiated by the Employer. The Employer shall deal only with the Association with respect to a grievance. |
| 10.4 | À la demande de l'Association ou de l'employeur, l'autre partie permettra la consultation de tous les documents non privilégiés pertinents au grief, et ce, afin que le traitement du grief soit transparent, juste et en conformité aux délais prescrits. | On request of either the Association or the Employer, the other Party shall provide access to all non-privileged documents relevant to the grievance to provide for an open and fair processing of the grievance, within prescribed time limits. |
| 10.5 | <u>Définitions</u> (a) Grief : un grief s'entend d'une plainte ou d'un différend au sujet de l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la présente convention collective. (b) Plaignant : le plaignant est l'Association ou l'employeur qui dépose un grief au nom d'un membre ou d'un groupe de membres ou en son nom propre. | <u>Definitions</u> (a) Grievance: A grievance is a claim, dispute, or complaint involving the interpretation, application, administration, or alleged violation of this Collective Agreement. (b) Grievor: The grievor is the Association or the Employer who initiates a grievance on behalf of a Member or group of Members or itself. |
| 10.6 | <u>Types de grief</u> (a) Un grief individuel est un grief déposé par l'Association au nom d'un membre individuel. (b) Un grief collectif est un grief déposé par l'Association au nom d'un groupe de membres. (c) Un grief de principe est un grief par lequel l'Association peut soulever une question de principe général ou d'application générale de la convention collective. (d) Un grief de l'Association est un grief qui touche directement les affaires de l'Association. (e) Un grief d'employeur est un grief déposé par l'employeur contre l'Association. | <u>Types of grievance</u> (a) An individual grievance is a grievance initiated by the Association on behalf of an individual Member. (b) A group grievance is a grievance initiated by the Association on behalf of a group of Members. (c) A policy grievance is a grievance by the Association which may involve a matter of general policy or of general application of the Collective Agreement. (d) An Association grievance is a grievance which directly affects the Association. (e) An Employer grievance is a grievance initiated by the Employer against the Association |

| | | |
|------|--|---|
| 10.7 | <p><u>Délais de prescription</u></p> <p>(a) L'Association déposera un grief conformément aux procédures esquissées à l'article 10.10, et ce, dans un délai de 30 jours ouvrables selon la dernière des deux dates suivantes : la date de l'incident qui aura donné lieu au grief, ou la date où l'Association a été mise au courant des événements qui auront donné lieu au grief.</p> <p>(b) Si l'incident qui aura donné lieu au grief s'est produit durant les mois de juin, juillet ou août, l'Association disposera d'un délai de trente jours ouvrables selon la dernière des dates suivantes : à partir du 1^{er} septembre ou la date où l'Association a été mise au courant des événements qui auront donné lieu au grief.</p> <p>(c) Quand aucune mesure n'aura été prise à l'égard d'un grief à l'intérieur du délai prescrit par le présent article, alors on estimera que le grief a été retiré.</p> <p>(d) Si une partie ne répond pas par écrit dans le délai prescrit par le présent article, l'autre partie peut soumettre la question à la prochaine étape comme s'il s'agissait d'une réponse négative ou d'un refus reçu le dernier jour prévu pour la soumission de cette réponse.</p> <p>(e) Les délais prescrits par le présent article peuvent être prolongés par un accord mutuel des parties. De plus, un arbitre aura le pouvoir de lever les délais pour des motifs raisonnables. Les délais ainsi modifiés doivent être précisés par écrit.</p> | <p><u>Time limits</u></p> <p>(a) The Association shall file a grievance according to procedures outlined in 10.10 within 30 working days after the occurrence of the incident giving rise to the grievance, or 30 working days from the date it became aware of the events giving rise to the grievance, whichever is later.</p> <p>(b) Should the incident giving rise to the grievance occur during the months of June, July or August, the Association shall have 30 working days from September 1 to initiate the grievance or 30 working days from the date the Association knew of the events giving rise to the grievance, whichever is later.</p> <p>(c) Where no action is taken on a grievance within the time limits specified in this article, the grievance shall be deemed to have been withdrawn.</p> <p>(d) In the event a Party fails to reply in writing within the time limits prescribed in this article, the other Party may submit the matter to the next step as if a negative reply or denial had been received on the last day for the forwarding of such reply.</p> <p>(e) 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 on any reasonable grounds. The amended time limits must be specified in writing.</p> |
| 10.8 | <p><u>Irrégularités de procédure</u></p> <p>Aucune infraction technique ou irrégularité de procédure causée par une erreur matérielle, typographique ou technique dans l'énoncé écrit du grief ne peut empêcher que celui-ci ne soit entendu ou jugé sur le fond.</p> | <p><u>Technical irregularities</u></p> <p>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.</p> |
| 10.9 | <p><u>Cessation d'emploi</u></p> <p>(a) Dans les cas de renvoi motivé ou de refus de permanence, de non-renouvellement d'une nomination à un poste menant à la permanence, l'Association a le droit de soumettre le différend directement à l'arbitrage.</p> <p>(b) Dans tous les cas de renvoi motivé, de refus de permanence, de l'imposition de mesures disciplinaires ou d'allégation d'incompétence, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée. Dans un cas de discrimination prétendue, l'Association pourra être tenue de présenter ses preuves en premier lieu.</p> | <p><u>Termination of employment</u></p> <p>(a) In cases involving dismissal for cause or denial of tenure, the Association shall have the right to take a dispute directly to arbitration.</p> <p>(b) In all cases involving dismissal for cause, denial of tenure, discipline, or alleged incompetence, the burden of proof shall be on the Employer to establish its case. In a case of alleged discrimination, the Association shall be required to present evidence first.</p> |

| | | |
|-------|---|---|
| 10.10 | <p><u>Procédures de grief</u></p> <p>(a) Un grief sera déposé par écrit, sera signé par le(s) représentant(s) de l'Association et précisera quelle(s) question(s) fait ou font l'objet d'un différend, l'article ou les articles présumé(s) avoir été enfreints et le redressement demandé. Le grief sera déposé auprès de l'agent de liaison.</p> <p>(b) Au plus tard dix jours suivant la réception du grief, le(s) représentant(s) de l'employeur rencontrera(ront) le(s) représentant(s) de l'Association et le membre visé. Les parties mettront tout en œuvre dans les limites du raisonnable pour résoudre le grief.</p> <p>(c) Si le grief est réglé à cette étape, l'entente est rédigée et contresignée par le(s) représentant(s) de l'Association et le(s) représentant(s) de l'employeur dans les dix (10) jours ouvrables de la rencontre au cours de laquelle l'entente est intervenue.</p> <p>(d) Dans l'éventualité où le (ou les) représentant(s) de l'Association et le (ou les) représentant(s) de l'employeur ne parviendraient pas à régler le grief dans un délai de 10 jours ouvrables suivant la (ou les) rencontre(s) prévue(s) à l'article 10.10(b), le représentant de l'employeur fera part au représentant de l'Association des motifs du rejet du grief.</p> <p>(e) Si le grief n'est pas résolu lors de la ou des rencontres tenue(s) en vertu de l'article 10.10(b), aucun des renseignements échangés dans le contexte de telles rencontres ne peut être présenté en preuve en arbitrage par la suite.</p> <p>(f) Dans le cas où l'employeur aurait un grief qu'il souhaiterait voir traiter en vertu du présent article, le représentant de l'employeur présentera le grief par écrit au président de l'Association ou à la personne désignée par celle-ci dans le plus court des délais suivants : 30 jours ouvrables suivant le moment où se serait produit l'incident qui a donné lieu au grief, ou 30 jours ouvrables suivant la date où l'employeur a eu connaissance des événements qui auront donné lieu au grief.</p> <p>(g) Si le problème n'a pas été résolu à la satisfaction de l'employeur dans un délai de 20 jours civils suivant la réception du grief par l'Association, l'employeur pourra soumettre la question en arbitrage, conformément aux dispositions des présents articles.</p> | <p><u>Grievance procedure</u></p> <p>(a) A grievance shall be in writing, signed by the Association representative(s), and shall specify the matter(s) in dispute, the article(s) alleged to have been violated, and the remedy sought. It shall be filed with the Liaison Officer.</p> <p>(b) No later than 10 working days following the receipt of the grievance, the Employer representative(s) shall meet with the Association representative(s) and any Member affected. The Parties shall make every reasonable attempt to resolve the grievance.</p> <p>(c) If the grievance is resolved at this stage, such settlement shall be reduced to writing and countersigned by the Association representative(s) and the Employer representative(s) within 10 working days of the meeting at which the settlement was reached.</p> <p>(d) In the event that the Association representative(s) and the Employer representative(s) cannot resolve the grievance within 10 working days of the meeting(s) specified in 10.10(b), the Employer representative shall forward in writing to the Association representative the reasons for denying the grievance.</p> <p>(e) If the grievance is not resolved at the meeting(s) held under article 10.10(b), none of the information exchanged in the context of the meeting(s) can be brought forward as evidence in any subsequent arbitration.</p> <p>(f) In the event the Employer has a grievance which it wishes to process under this Article, the Employer representative shall present the grievance in writing to the President of the Association or its designate within 30 working days after the occurrence of the incident giving rise to the grievance or 30 working days from the date it became aware of the events giving rise to the grievance, whichever is later.</p> <p>(g) If the matter is not resolved to the satisfaction of the Employer within 20 calendar days of the Association receiving the grievance, the Employer may submit the matter to arbitration according to the provisions of these articles.</p> |
| 10.11 | <p><u>Arbitrage</u></p> <p>(a) Dans un délai de 15 jours ouvrables suivant la réception de la réponse mentionnée à l'article 10.10(d), l'Association peut produire un avis écrit de son intention de soumettre la question faisant l'objet d'un différend à un arbitre</p> | <p><u>Arbitration</u></p> <p>(a) Within 15 working days of receipt of the response specified in 10.10(d), the Association may give written notice of its intention to submit the matter in dispute to an arbitrator for final and binding</p> |

| | | |
|------|---|---|
| | <p>dont la décision sera définitive et exécutoire.</p> <p>(b) Les parties choisiront un arbitre parmi une liste d'arbitres reconnus dans le domaine des relations de travail. Si les parties ne s'entendent pas sur la nomination d'un arbitre dans un délai de 10 jours ouvrables suivant réception de l'avis dont il est question à l'article 10.11(a), l'arbitre sera, sur demande de n'importe laquelle des deux parties, désigné par le Ministre du travail de cette province, conformément aux dispositions de la Loi sur les relations de travail de cette province.</p> <p>(c) L'arbitre aura le devoir et le pouvoir de trancher toute question faisant l'objet d'un différend, et ce, conformément aux pouvoirs que lui confère la Loi sur les relations de travail, telle que modifiée de temps à autre.</p> <p>(d) L'arbitre aura compétence pour accorder une réparation ou des redressements, comme le prévoient les dispositions pertinentes de la Loi sur les relations de travail, telle que modifiée de temps à autre.</p> <p>(e) En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable.</p> <p>(f) Un grief impliquant le refus de la permanence sera traité comme s'il s'agissait d'un grief impliquant un congédiement. L'arbitre aura le pouvoir d'accorder la permanence.</p> <p>(g) L'arbitre aura le pouvoir de rendre une ordonnance provisoire exigeant de l'employeur qu'il corrige la situation conformément aux pouvoirs conférés par la Loi sur les relations de travail, telle que modifiée de temps à autre.</p> <p>(h) L'arbitre n'aura pas le pouvoir d'altérer la présente convention, de lui ajouter quelque chose ou encore de la modifier ou de l'amender, et ce, de quelque façon que ce soit.</p> <p>(i) Toutes les dépenses relatives à l'arbitrage, y compris la rémunération de l'arbitre, seront assumées à parts égales par les deux parties.</p> | <p>arbitration.</p> <p>(b) The Parties shall choose an arbitrator from any recognized list of labour arbitrators. Should the Parties fail to agree on the appointment of an arbitrator within 10 working days of receipt of the notice specified in 10.11(a), the arbitrator shall, upon request of either Party, be appointed by the Minister of Labour of this province as provided for under this province's Labour Relations Act.</p> <p>(c) The arbitrator shall have the duty and power to adjudicate all matters in dispute in accordance with the powers conferred by the Labour Relations Act, as amended from time to time.</p> <p>(d) The arbitrator shall have jurisdiction to award such remedy or remedies as conferred by the relevant provisions of the Labour Relations Act, as amended from time to time.</p> <p>(e) In disciplinary matters, the arbitrator may confirm, amend, or set aside the decision of the Employer and, if such is the case, substitute the decision the arbitrator deems fair and reasonable.</p> <p>(f) A grievance involving the denial of tenure shall be treated as a grievance involving dismissal. The arbitrator shall have the power to award tenure.</p> <p>(g) The arbitrator shall have the power to make an interim order requiring the Employer to provide relief in accordance with the powers conferred by the Labour Relations Act, as amended from time to time.</p> <p>(h) The arbitrator shall not have the power to alter, add to, modify, or amend the Agreement in any respect whatsoever.</p> <p>(i) All arbitration expenses, including the remuneration of the arbitrator, shall be shared equally by both Parties.</p> |
| 11 | PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE | INTELLECTUAL PROPERTY |
| 11.1 | <p>Sous réserve des dispositions de l'article 2 de la présente, les parties reconnaissent que le bien commun de la société dépend d'une recherche et exposition libres de toute entrave du savoir, et ce, dans tous les domaines d'étude.</p> | <p>Subject to the provisions of Article 2 herein, 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.</p> |

| | | |
|------|--|--|
| 11.2 | <p>Sous réserve des dispositions de l'article 2 de la présente, pour qu'un membre puisse exercer un contrôle sur la direction, l'intégrité et l'usage de son travail savant, à titre de principe général, la possession de tout type de propriété intellectuelle reviendra au membre qui l'aura créée. Une telle propriété est reconnue comme faisant partie intégrante de la liberté universitaire.</p> | <p>Subject to the provisions of Article 2 herein, in order that the Member has control over the direction, integrity, and use of his scholarly work, as a general principle, ownership of all types of intellectual property shall rest with the Member who creates it. Such ownership is recognized as an integral part of academic freedom.</p> |
| 11.3 | <p>Aucun membre ne sera contraint de se livrer à l'exploitation commerciale de son travail savant, non plus que de fournir une justification commerciale à cet effet.</p> | <p>No Member shall be obliged to engage in the commercial exploitation of his scholarly work nor to provide commercial justification for it.</p> |
| 11.4 | <p>L'employeur ne participera à aucune entente avec un tiers (y compris une entente visant à administrer des fonds) qui modifie ou limite, ou qui a pour effet de modifier ou de limiter, les droits de propriété intellectuelle d'un membre en vertu de cette entente.</p> | <p>The Employer shall not enter into any agreement with a third party (including an agreement to administer funds) which alters or abridges, or has the effect of altering or abridging, the intellectual property rights of a Member under this Agreement.</p> |
| 11.5 | <p>Dans l'éventualité où la Loi sur le droit d'auteur du Canada ou la Loi sur les brevets, ou tout autre loi similaire régissant la propriété intellectuelle devrait être modifiée au point d'entraîner une révision du présent article, les parties devront le renégocier.</p> | <p>In the event that the Canadian Copyright Act or Patent Act or other similar intellectual property legislation is amended to the extent that this Article requires revision, the Parties shall reopen the negotiation of the Article.</p> |
| 11.6 | <p><u>Le droit de publier</u> (a) L'Université constitue un environnement ouvert voué à la poursuite de travaux savants. La liberté universitaire et l'exercice de la faculté critique s'exercent par la diffusion des résultats et des conclusions de la recherche intellectuelle. L'employeur n'empiétera pas sur la liberté d'un membre de publier les résultats de ses travaux ou de recherches scientifiques, sauf dans les cas où des restrictions sont imposées par des comités universitaires d'éthique de la recherche dûment constitués, ainsi que par les dispositions de l'article 2 de la présente. (b) L'employeur refusera de participer à toute entente ou subvention de recherche ou d'administrer telle entente ou subvention de recherche qui permettrait à des bailleurs de fonds ou à un autre tiers d'empiéter sur la liberté des membres de publier les résultats de leurs recherches, sauf dans des circonstances extraordinaires où, afin de protéger expressément la propriété intellectuelle, on pourrait accepter un délai de publication.</p> | <p><u>Right to publish</u> (a) 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 and the provisions of Article 2 herein. (b) The Employer shall refuse to enter into or administer any research agreement or grant that allows the funders or other third party to infringe on Members' freedom to publish the results of research, except in extraordinary circumstances where, to statutorily protect intellectual property, a publication delay may be accepted.</p> |
| 11.7 | <p><u>Définition</u> On entend par propriété intellectuelle le résultat d'une activité intellectuelle ou artistique à laquelle s'adonnerait un membre et qui pourrait appartenir à une</p> | <p><u>Definition</u> Intellectual property means any result of intellectual or artistic activity created by a Member that can be owned by a person. Intellectual</p> |

| | | |
|------|--|--|
| | <p>personne. La propriété intellectuelle comprend ce qui suit, mais sans s’y limiter : les inventions, les publications, les logiciels informatiques, les œuvres dans les domaines des arts visuels et de la musique, de même que toutes les autres créations qui pourraient être protégées en vertu des lois sur les brevets, le droit d’auteur, les marques de commerce et autres lois semblables.</p> | <p>property includes, but is not limited to: inventions, publications, computer software, works of visual art and music, as well as all other creations that can be protected under patent, copyright, trademark or similar laws.</p> |
| 11.8 | <p><u>Le droit d’auteur</u></p> <p>(a) Le droit d'auteur s'applique à toutes les œuvres littéraires, dramatiques, artistiques et musicales originales, ainsi qu'aux enregistrements sonores et vidéo, aux prestations d’artistes-interprètes et aux signaux de communication.</p> <p>(b) Les œuvres de création comprennent, notamment, mais non exclusivement : les livres, les textes, les articles, les monographies, les glossaires, les bibliographies, les documents cartographiques, les affiches modulaires, les guides didactiques, les manuels de laboratoire, les troussees de cours par correspondance, les manuels interactifs, le matériel d’apprentissage sous quelque forme que ce soit pour l’enseignement en ligne, les troussees didactiques multimédia, les plans de cours, les examens et les travaux, les conférences, les compositions musicales ou dramatiques, les chorégraphies, les prestations d’artistes interprètes, les scénarios non publiés, les films, les films fixes, les graphiques, les documents transparents et d'autres aides visuelles, les bandes et cassettes vidéo et audio, les programmes informatiques, les radiodiffusions et télédiffusions en direct, le matériel didactique programmé, les croquis, les tableaux, les sculptures, les photographies et autres œuvres d'art.</p> <p>(c) Il est entendu que le droit d’auteur appartient au membre qui a créé la propriété intellectuelle. Cependant, le membre ne pourra pas déraisonnablement retirer à l’employeur un droit non-exclusif, libre de droits, irrévocable et non transférable d’utiliser, mais uniquement pour l’usage interne de l’employeur, la propriété intellectuelle qu’il a développée dans le cadre de ses fonctions professorales à l’Université Saint-Paul. Cela exclut donc toute possibilité de diffusion sur le Web, mais non un accès limité sur un site sécurisé avec mot de passe ou à l’Intranet de l’Université. Un tel droit ne comprendra pas le droit d’accorder une franchise ou d’exploiter la propriété intellectuelle à quelque fin que ce soit. Un tel droit expire lorsque le membre cesse d’être employé par l’Université.</p> <p>(d) Il est entendu que le droit d’auteur appartient au membre qui a créé la propriété intellectuelle, sauf lorsqu’il existe un contrat écrit conclu entre le</p> | <p><u>Copyright</u></p> <p>(a) Copyright applies to all original literary, dramatic, artistic, and musical works as well as sound and video recordings, performer’s performances, and communication signals.</p> <p>(b) Works include but are not limited to: books, texts, articles, monographs, glossaries, bibliographies, cartographic materials, modular posters, study guides, laboratory manuals, correspondence course packages, interactive textbooks, e-learning materials in whatever form they take, multimedia instructional packages, syllabi, tests and work papers, lectures, musical and/or dramatic compositions, choreographic works, performers’ performances, unpublished scripts, films, filmstrips, charts, transparencies, other visual aids, video and audio tapes and cassettes, computer programs, live video and audio broadcasts, programmed instructional materials, drawings, paintings, sculptures, photographs, and other works of art.</p> <p>(c) It is understood that copyright belongs to the Member who created the intellectual property. However, the Member could not unduly withhold from the Employer a non-exclusive, royalty-free, irrevocable and non-transferable right to use, solely for the Employer’s internal use, any intellectual property developed by the Member in his professorial functions at Saint Paul University. This excludes any and all sharing on Web, but allows limited access on an internal secured website, password protected, or the University’s Intranet. Such right shall not include the right to license or exploit the intellectual property for any purpose. Such right expires when the Member ceases to be employed by the University.</p> <p>(d) It is understood that copyright is owned by the Member who created the intellectual property, except where there is a written contract to the contrary between the Member, the Employer, and/or a third party.</p> <p>(e) The Association shall be a party to all negotiations leading to written agreements or contracts under the present Article. Written agreements or contracts not approved or countersigned by the Association shall be</p> |

| | | |
|------|--|--|
| | <p>membre, l'employeur et/ou une tierce partie qui stipule le contraire.</p> <p>(e) L'Association participera à toutes les négociations devant mener à la conclusion d'ententes ou de contrats écrits en vertu du présent article. La conclusion de tout accord ou contrat écrit qui n'aura pas été approuvé ou contresigné par l'Association sera interprétée comme une contravention à la convention collective.</p> <p>(f) Aucune entente ou contrat écrit conclu entre l'employeur et un membre ne contiendra de clause de renonciation à des droits moraux.</p> <p>(g) Dans le cas où une œuvre originale est la création de plus d'un membre, les dispositions du présent article s'appliqueront proportionnellement à tous les créateurs de l'œuvre.</p> <p>(h) Dans le cas où l'employeur ou son cessionnaire abandonnerait ses droits à toute œuvre, tous les droits de propriété intellectuelle reviendront au premier propriétaire. Au cas où le premier propriétaire serait décédé, les droits reviendront à la succession du premier propriétaire.</p> <p>(i) Compte tenu de l'évolution rapide de l'enseignement par divers moyens technologiques, un comité sera mis sur pied pour étudier toutes les questions soulevées par rapport au cyber-apprentissage : pédagogie, liberté universitaire, propriété intellectuelle, rémunération, charge de travail, etc. Ce comité sera composé d'un représentant de chaque faculté nommé par son conseil de faculté, ainsi que d'un maximum de trois personnes nommées par l'employeur qui ont une expertise dans l'un ou l'autre des aspects de ce domaine. Le comité pourra s'adjoindre tout autre représentant d'une partie intéressée (exemple : un professeur à temps partiel, un étudiant). Toute recommandation de ce comité devra être entérinée à la fois par l'employeur et par l'Association.</p> | <p>interpreted as a violation of the Collective Agreement.</p> <p>(f) No contract or written agreement between the Employer and a Member shall contain a clause waiving moral rights.</p> <p>(g) In the event that an original work is the creation of more than one Member, the provisions of this article apply on a pro rata basis to all the creators of the work.</p> <p>(h) In the event that the Employer or assignee relinquishes its rights in any work, all intellectual property rights shall revert back to the first owner. In the event that the first owner is deceased, the rights shall revert to the estate of the first owner.</p> <p>(i) Given the rapid development of education through various technological means, a committee will be formed to study all the issues raised in relation to e-learning: pedagogy, academic freedom, intellectual property, remuneration, workload, etc. This committee will be composed of one representative from each faculty nominated by the Faculty Council, and a maximum of three persons appointed by the Employer who have expertise in one or other of the aspects of this field. The committee may appoint any other representative of a stakeholder (example: a part-time professor, a student). Any recommendation of this committee must be ratified by both the Employer and the Association.</p> |
| 12 | DISCIPLINE ET RENVOI | DISCIPLINE AND DISMISSAL |
| 12.1 | Un membre ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires que pour un motif juste. De telles mesures disciplinaires seront proportionnelles à la gravité des infractions. C'est à l'employeur qu'il incombe de démontrer qu'une mesure disciplinaire a été prise pour un motif juste. | A Member may be disciplined only for just cause. Such disciplinary action shall be commensurate with the seriousness of the violations. The Employer bears the onus of proving that any disciplinary action taken was for just cause. |
| 12.2 | Sans limiter la portée générale de ce qui précède, le défaut de renouvellement d'un contrat d'une durée limitée ou le défaut d'accorder la permanence ne constitueront pas une mesure disciplinaire. | Without limiting the generality of the foregoing, failure to renew a limited-term contract or failure to grant tenure shall not constitute discipline. |

| | | |
|-------------|--|---|
| <p>12.3</p> | <p><u>Procédures</u></p> <p>(a) Des mesures disciplinaires ne peuvent être engagées que dans un délai de 60 jours ouvrables suivant la date où l'employeur savait, ou à laquelle on pouvait s'attendre de façon raisonnable à ce qu'il sache, que s'était posé le problème qui a donné lieu à la mesure disciplinaire.</p> <p>(b) Si l'employeur décide qu'une mesure disciplinaire peut être justifiée, le membre sera avisé par écrit dans une lettre qui lui sera envoyée par courrier recommandé à son adresse connue la plus récente, ou par un autre moyen de communication, y compris le courriel. Cette correspondance fournira des détails précis sur la cause prétendue de la mesure disciplinaire, y compris tous les noms, lieux et dates des incidents prétendus. Copie de cette correspondance sera en même temps adressée à l'Association.</p> <p>(c) Dans le délai de 60 jours ouvrables prévu à l'article 12.3(a), l'employeur rencontrera le membre pour discuter de la cause prétendue de la mesure disciplinaire. Le membre bénéficiera d'un préavis d'au moins trois (3) jours ouvrables pour être informé du lieu et du moment de la rencontre. Le membre sera informé de son droit d'être représenté par un représentant de l'Association. Le membre peut demander la présence d'un représentant de l'Association. Lors de la rencontre, on tentera de résoudre le problème d'une façon qui satisfasse toutes les parties intéressées.</p> <p>(d) Si l'on ne peut en venir à un règlement satisfaisant lors de la rencontre prévue à l'article 12.3(c), l'employeur informera le membre par écrit de la décision prise en matière de discipline, ainsi que des détails précis du motif prétendu de la mesure disciplinaire, y compris tous les noms, lieux et dates relatifs aux incidents prétendus. L'avis en question sera envoyé dans un délai de cinq (5) jours suivant la réunion prévue à l'article 12.3(c), et ce, par courrier recommandé adressé au membre à la dernière adresse connue du membre, ou par un autre moyen de communication. Toute mesure qui n'aura pas été confirmée par écrit de cette façon ne sera pas portée au dossier du membre. Une copie de l'avis en question sera simultanément envoyée à l'Association.</p> <p>(e) L'employeur mettra tout en œuvre pour aviser le membre de la tenue de la rencontre prévue à l'article 12.3(c). Si l'employeur était incapable d'aviser le membre de cette façon, alors on se dispenserait de tenir la réunion et l'employeur pourrait immédiatement servir un avis disciplinaire, conformément à l'article 12.3(d).</p> | <p><u>Procedure</u></p> <p>(a) Disciplinary action may be initiated only within 60 working days of the date the Employer knew, or reasonably ought to have known, of the occurrence of the matter giving rise to the discipline.</p> <p>(b) Should the Employer decide that disciplinary action may be warranted, the Member shall be notified in writing by registered mail to the Member's last known address or by another form of communication, including e-mail. The correspondence shall provide specific details of the alleged cause for the discipline, including all names, places, and dates of the alleged incidents. A copy of this correspondence shall simultaneously be sent to the Association.</p> <p>(c) Within the 60 working days designated in 12.3(a), the Employer shall meet with the Member to discuss the alleged cause for discipline. The Member shall be given at least three (3) working days notice of the time and place of the meeting. The Member shall be informed of his right to be represented by an Association representative. The Member may request the presence of an Association representative. An attempt shall be made at the meeting to resolve the matter in a manner satisfactory to all concerned.</p> <p>(d) If no satisfactory solution is reached at the meeting provided for in 12.3(c), the Employer shall notify the Member in writing of the disciplinary decision and the specific details of the alleged cause for the discipline including all names, places, and dates of the alleged incidents. This notice shall be sent within five (5) days of the meeting provided for in 12.3(c) by registered mail addressed to the Member at the Member's last known address or by another form of communication. Any action which is not confirmed in writing in this manner shall not form part of the Member's file. A copy of this notice shall simultaneously be sent to the Association.</p> <p>(e) The Employer shall make every reasonable effort to notify the Member of the meeting contemplated in 12.3(c). If the Employer is unable to so notify the Member, the meeting shall be dispensed with and the Employer may immediately give notice of discipline in accordance with 12.3(d).</p> <p>(f) Any record of discipline shall be removed from a Member's official file after a period of 36 months from the date of the alleged infraction</p> |
|-------------|--|---|

| | | |
|------|---|--|
| | (f) Toute note relative à une mesure disciplinaire sera retirée du dossier officiel d'un membre après une période de trente-six mois suivant la date de l'infraction prétendue, et ce, pourvu que le membre n'ait pas, pendant cette période, fait l'objet d'une mesure disciplinaire pour une contravention identique ou similaire. | provided that the Member has not been disciplined for a similar or identical offence within that period. |
| 13 | CONFIDENTIALITÉ ET SÉCURITÉ | PRIVACY AND SECURITY |
| 13.1 | Les parties reconnaissent l'existence de lois et d'une jurisprudence qui pourraient avoir une incidence sur la gestion, par l'employeur, de la confidentialité institutionnelle et sur les responsabilités qui incombent à l'Association à ce sujet. | The Parties acknowledge the existence of statutes and jurisprudence that may bear on the Employer's management of institutional privacy and on the Association's responsibilities hereunder. |
| 13.2 | (a) Les parties s'entendent sur le fait que les membres jouissent d'un droit légal au respect de la vie privée et à la confidentialité dans leurs communications et leurs dossiers professionnels, que ce soit sur papier ou sur support électronique, et ce, dans la mesure nécessaire pour protéger la liberté universitaire et d'autres dispositions de la présente convention, à moins que la Loi ne les contraigne à divulguer ou à produire le contenu de ces dossiers et communications. (b) La production en direct ou enregistrée d'une vidéo, d'un enregistrement audio ou d'autres dispositifs similaires, qui sont utilisés pour l'enregistrement du matériel d'apprentissage en ligne, ne doit pas être diffusée dans un lieu public, ni rendue disponible pour diffusion ultérieure à quiconque autre que les étudiants inscrits dans chaque classe spécifique pour laquelle le matériel est destiné et un technicien qui apporte le support technique appropriée, sauf autorisation par le membre, avec copie écrite à l'Association. | (a) The Parties agree that Members have a legal right to privacy and confidentiality in their professional communications and files, whether on paper or in an electronic form, to the extent necessary to protect academic freedom and other provisions of this Agreement unless compelled to disclose or produce by law. (b) The live or recorded output from video camera, audio recorders, or other monitoring devices, which are used for recording e-learning material, shall not be made available in any public place, nor made available for subsequent broadcast to anyone other than the students registered in each specific class for which the material is intended and an appropriate technical support technician, unless authorized by the Member in writing with a copy to the Association. |
| 13.3 | Les parties reconnaissent que certaines formes de surveillance, de par leur nature même, peuvent constituer une façon de s'ingérer dans la vie privée et peuvent avoir un effet paralysant sur la liberté d'expression et la libre circulation des idées. | The Parties agree that some types of surveillance, by their very nature, may represent an invasion of privacy and may have a chilling effect on free expression and the free exchange of ideas. |
| 13.4 | Les parties reconnaissent que la sécurité des employés, du personnel de soutien, des étudiants et du public en général peut nécessiter l'installation d'appareils de surveillance vidéo et audio, ou d'autres équipements similaires dans des endroits accessibles au public, tels les terrains de stationnement et garages, trottoirs, couloirs, entrées et sorties d'immeubles. | The Parties recognize that the safety of employees, staff, students and the general public may require the installation of video cameras, audio recorders or other monitoring devices in public access areas of the campus such as parking lots and garages, walkways, building entrances, exits and hallways. |

| | | |
|-------|--|--|
| 13.5 | Les appareils de surveillance vidéo, audio et autres équipements du genre ne peuvent être mis en place dans les salles de cours de l'université sans l'autorisation de l'Association. Ces dispositifs de surveillance ne peuvent non plus être installés dans le bureau ou l'espace de travail d'un membre sans son consentement. | Video cameras, audio recorders or other monitoring devices which are used for surveillance purposes shall not be placed in university classrooms without the Association's consent. These surveillance devices shall not be placed within an employee's office or work space without the consent of that employee. |
| 13.6 | Aucun appareil de surveillance caché n'est permis, sauf lorsque autorisé par les autorités judiciaires. Les éléments de preuve obtenus ne peuvent servir que pour la cause pour laquelle une demande de surveillance a été obtenue. | No hidden surveillance cameras are permitted, unless authorized by the legal authorities. Evidence obtained can serve only for the purpose for which a request for surveillance was made. |
| 13.7 | <u>Renseignements médicaux personnels</u> Les membres ont droit à la protection de la confidentialité. La gestion de la convention collective, notamment la partie traitant des avantages sociaux, pourra entraîner à l'occasion la divulgation de renseignements médicaux personnels. Dans de tels cas, l'employeur s'engage à restreindre l'accès à ces renseignements, à s'assurer qu'ils conservent leur caractère confidentiel et à adopter des dispositions assurant la protection de la vie privée des personnes. Tout document lié au dossier de santé d'un membre obtenu par l'employeur et dont le membre n'aurait pas copie sera envoyé directement au membre. | <u>Personal Health Information</u> Members have a right to privacy. Although the administration of the Collective Agreement and mainly the administration of the social benefits will sometimes require that medical information and opinion be provided, the Employer agrees to limit access to such information, to ensure that such information is treated confidentially, and to adopt procedures which ensure that the rights of individuals to privacy are not violated. Any document related to the health dossier of a member obtained by the Employer and for which the member does not have a copy will be sent directly to the member. |
| 13.8 | L'employeur ne peut demander des renseignements médicaux personnels dépassant le cadre de ce qui s'avère nécessaire à la gestion de la convention collective et des dispositions régissant les avantages sociaux. | The Employer shall not request information on individual health condition beyond that needed to ensure proper administration of the Collective Agreement and social benefits. |
| 13.9 | <u>Dossiers personnels</u> Les dossiers personnels officiels des membres sont confiés au doyen/bibliothécaire en chef approprié, une copie étant déposée au bureau des Ressources humaines. | <u>Personnel dossiers</u> Members' official personnel dossiers are entrusted to the appropriate Dean/Chief librarian, with a copy deposited in the Human Resources office. |
| 13.10 | 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 doivent être présentés sous une forme qui ne risque pas d'en identifier l'auteur. | The member has the right to examine, after giving written notice, and during working hours, his entire dossier in the presence of the Dean/Chief librarian or his representative. Documents deemed to be confidential according to the provisions of the present Collective Agreement must be presented in a way that does not risk identifying the author. |
| 13.11 | Le membre peut demander au directeur des Ressources humaines de lui faire parvenir un (1) exemplaire de son dossier, y compris les documents confidentiels qui doivent être présentés sous une forme qui ne risque pas d'en identifier l'auteur. La copie du dossier doit suivre dans un délai maximal de quinze (15) jours ouvrables, avec frais afférent pour le membre. | The member may ask the director of Human Resources to send him one (1) copy of his dossier, including confidential documents, which must be presented in a way that does not risk identifying the author. The copy of the dossier must be sent within a maximum of fifteen (15) working days, at the member's expense. One (1) copy of the documents to be sent |

| | | |
|-------|---|--|
| | Un (1) exemplaire des documents versés ultérieurement peut également être demandé; ces demandes doivent être accordées dès que possible par le directeur des Ressources humaines quand il le peut. | subsequently may also be requested; these requests must be granted as soon as possible by the director of Human Resources when he is able. |
| 13.12 | 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. | The Employer cannot retain for inclusion in a member's dossier any anonymous document concerning the member. Neither statistical compilations of student evaluations nor summaries of student comments are considered anonymous or confidential not including any evaluations approved by the Senate, provided that all summaries of anonymous comments are excluded. These summaries and compilations are kept for later consultation, if this Collective Agreement specifies it. |
| 13.13 | 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 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 à l'Association. 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. | Members have the right to have corrected or to complete their dossier in cases of errors or omissions. If a member alleges that there has been a misrepresentation of facts included in his dossier, he can have other documents added, and he has the right to request that false, irrelevant or unproven documents be removed from his dossier. Such a request must go through the Dean/Chief librarian, depending on the case, and be accompanied by the reasons why these documents are false, irrelevant or unproven. In case of refusal of the request, the Dean/Chief librarian gives the member the reasons why the documents are correct, relevant or proven, with a copy of this response to the Association. The member can file a grievance by virtue of the provisions of the present Collective Agreement, provided that the grievance is formulated within forty-five (45) working days from the date when the Employer advises the member that the document in question will become part of his dossier. |
| 13.14 | 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. | The letters of assessment received when a member is appointed are confidential and cannot serve as proof in subsequent proceedings brought against the member. |
| 13.15 | 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. | In no case may letters of reprimand serve as proof against a member if, in the following two (2) years, the member is not the subject of another disciplinary measure. |
| 13.16 | Les lettres et les opinions sollicitées par le CPEF/CRB ainsi que les résumés de ces dernières sont confidentielles 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. | Letters and opinions requested by the FTPC/LRC as well as summaries of the latter are confidential and may not serve, in subsequent proceedings against the member, other ends except those intended by those who requested them. |

| | | |
|-------|--|--|
| 13.17 | 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 l'avancement ou au renvoi. | Written or quantitative course evaluations done by students going back more than five (5) years may not be used for matters related to permanency, advancement or termination. |
| 13.18 | Aucun élément du dossier personnel, autre que ceux déjà prévus aux articles 14, 15, 16 et 20 de la présente convention collective, ne peut être rendu accessible lors de l'évaluation d'une demande de permanence et de promotion d'un membre. | No part of a personal dossier, other than those already mentioned in articles 14, 15, 16 and 20 of the present Collective Agreement, can be made available during the assessment of a request for permanency and promotion of a member. |
| 14 | ENGAGEMENTS ET PROMOTION | APPOINTMENTS AND PROMOTION |
| 14.1 | <u>Préambule</u> Le processus d'élaboration de recommandations en matière d'engagement et de promotion des membres du corps professoral est fondé sur un examen par les pairs. L'employeur reconnaît que la contribution des membres œuvrant dans la même discipline pour laquelle on envisage l'engagement est importante. Cela étant dit, il est entendu que c'est à l'employeur qu'il incombe de déterminer de quels effectifs l'Université a besoin pour réaliser ses objectifs et sa mission et que les décisions définitives à cet égard relèvent du CA et du CE. | <u>Preamble</u> The process of developing recommendations on the appointment and promotion of faculty is a peer-review process. The Employer recognizes that input from members of the same discipline as the contemplated appointment is important; however, it is agreed that the Employer determines the faculty complement necessary to carry out its objectives and mission, and final decisions are the responsibility of the CA and of the EC. |
| 14.2 | <u>Catégories d'emploi</u> Tous les engagements initiaux de membres de plein exercice du corps professoral se feront à l'intérieur de l'une ou l'autre des catégories suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • poste permanent • poste menant à la permanence • poste à durée limitée | <u>Categories of appointment</u> All initial appointments of full-time faculty members shall be in one of the following categories: <ul style="list-style-type: none"> • Tenured • Tenure-track • Limited term |
| 14.3 | <u>Rangs d'engagement</u> Tous les engagements initiaux de membres du corps professoral de plein exercice seront effectués à l'un ou l'autre des rangs suivants : <ul style="list-style-type: none"> • Professeur titulaire • Professeur agrégé • Professeur adjoint • Professeur chargé d'enseignement | <u>Ranks of appointment</u> All initial appointments of full-time faculty members shall be at one of the following ranks: <ul style="list-style-type: none"> • Full Professor • Associate Professor • Assistant Professor • Lecturer |
| 14.4 | <u>Critères de détermination du rang</u> On se servira des critères énoncés dans les articles 14.5 à 14.8 à titre de lignes directrices lorsque l'on considérera les qualifications minimales de membres relativement aux rangs indiqués. Ces lignes directrices ne sont pas destinées à servir de critères rigides. Chaque cas d'engagement ou de promotion sera évalué suivant ses mérites. | <u>Rank criteria</u> The criteria in Articles 14.5 to 14.8 will be used as general guidelines when considering the minimum qualifications of Members relative to the indicated ranks. These guidelines are not intended to be used as rigid criteria. Each instance of appointment or promotion will be assessed on its own merits. |

| | | |
|------|--|--|
| 14.5 | <p><u>Professeur chargé d'enseignement</u></p> <p>(a) Un professeur chargé d'enseignement est un professeur engagé à ce rang parce que :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) il commence à enseigner au niveau universitaire (maximum de trois ans); (ii) il est engagé à l'essai à l'Université (normalement pour une période de deux ans); (iii) il ne satisfait pas à deux ou à plus de deux des conditions auxquelles on doit satisfaire pour être engagé au rang de professeur adjoint. <p>(b) Dans le cas de l'article 14.5(a)(iii), le professeur devra, après trois ans, avoir satisfait aux exigences auxquelles on doit satisfaire pour être promu au poste de professeur adjoint, à défaut de quoi il devra quitter son poste.</p> <p>(c) Un professeur chargé d'enseignement n'est engagé que par contrat à terme fixe avec l'Université.</p> | <p><u>Lecturer</u></p> <p>(a) A Lecturer is a professor hired at this rank because:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) he is beginning to teach at the university level (maximum three years); (ii) he is on probation at the University (normally for two years); (iii) he does not meet two conditions or more that are needed to be appointed Assistant Professor. <p>(b) In the case of Article 14.5(a)(iii), the professor must have satisfied the requirements for promotion to the rank of Assistant Professor after three years or leave his position.</p> <p>(c) A Lecturer is hired only on the basis of a fixed-term contract with the University.</p> |
| 14.6 | <p><u>Professeur adjoint</u></p> <p>(a) Un professeur adjoint est une personne qui, même si elle n'a pas encore satisfait à toutes les conditions auxquelles elle doit satisfaire pour être promue au rang de professeur agrégé, est considérée par l'Université Saint-Paul comme une personne aux talents prometteurs. Pour pouvoir être engagé ou promu à ce rang, un professeur doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) normalement détenir un doctorat, ou l'équivalent, selon la description donnée à l'article 14.9 ci-dessous; (ii) avoir fait la démonstration de sa compétence par les évaluations qui auront été faites de son enseignement; (iii) avoir manifesté un intérêt réel à faire une carrière universitaire; (iv) avoir produit des contributions scientifiques (par exemple, la publication, complète ou partielle, de sa thèse de doctorat); (v) s'être conformé aux exigences de l'Université en matière de connaissance de la langue officielle seconde, exigences qui lui auront été communiquées au moment de son embauche. Dans le cas où le contrat du professeur précise que ce dernier, ou cette dernière, doit atteindre un niveau plus élevé de bilinguisme, le même contrat indiquera également quel était le niveau de bilinguisme du professeur au moment de l'engagement, le niveau de bilinguisme désiré, de même que les moyens qui seront utilisés pour mesurer sa réussite à cet égard. | <p><u>Assistant professor</u></p> <p>(a) An Assistant Professor is someone who, though he has not yet fulfilled all the conditions relevant to the rank of Associate Professor, is considered by Saint Paul University to show promise. In order to be hired or promoted to this rank, a professor must:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) normally hold a doctoral degree or an equivalence, as described in 14.9 below; (ii) have had his competence as a professor demonstrated by the evaluations of his teaching; (iii) evince a genuine interest in a university career; (iv) have produced scientific contributions (e.g. the complete or partial publication of his doctoral dissertation); (v) have conformed to the University requirements regarding the knowledge of the second official language that were made known to him at the time of his hiring. In the case where the professor's contract specifies that a higher level of bilingualism must be attained, the same contract will also indicate the level of bilingualism of the professor at the time of hiring, the level of bilingualism sought as well as the way of measuring the achievement of that level. The means to be used to accompany or to support the professor during the process of acquiring the |

| | | |
|------|---|---|
| | <p>Les moyens dont on devra se servir pour accompagner ou appuyer le professeur pendant le processus d'acquisition du niveau de bilinguisme requis seront déterminés par le doyen, approuvés par le CE et stipulés par écrit dans le contrat du professeur.</p> <p>(vi) après avoir enseigné avec succès à temps complet dans une université :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pendant une période de deux ans si la personne détient un doctorat; - pendant une période de quatre ans, dont deux à l'Université Saint-Paul, si la personne ne détient pas de doctorat. <p>Sur recommandation du doyen et avec un vote favorable du CPEF, l'employeur peut réduire jusqu'à deux ans cette exigence pour un candidat qui aurait une expérience professionnelle significative.</p> <p>(b) Après six ans au rang de professeur adjoint, un professeur doit soit avoir satisfait aux exigences de la promotion au rang de professeur agrégé, soit quitter son poste. Les professeurs au rang d'assistant au 30 avril 2009 peuvent avoir jusqu'à sept ans à partir de la date de leur premier contrat à ce rang avant que l'article 14.6(b) s'applique. Les professeurs au rang d'assistant qui ont atteint ou dépassé sept ans à ce rang auront un an pour faire une demande de promotion/permanence, c'est-à-dire qu'au 31 août 2010, sans compter les congés sabbatiques ou les congés de formation pris en 2009-2010 ou 2010-2011.</p> <p>(c) Un nouveau professeur peut être engagé à ce rang s'il détient déjà un doctorat et si son expérience de l'enseignement dans le passé s'est avérée satisfaisante.</p> <p>(d) Un professeur adjoint est engagé sur la base d'un contrat à terme fixe le liant à l'Université Saint-Paul.</p> | <p>level of bilingualism indicated will be determined by the Dean, approved by the EC, and written into the professor's contract.</p> <p>(vi) have successfully taught full time in a university:</p> <ul style="list-style-type: none"> - for a period of two years if he holds a doctoral degree; - for a period of four years, two of which at Saint Paul University, if he does not hold a doctoral degree. <p>Upon the recommendation of the Dean and with the favourable vote of the FTPC, the Employer may reduce this requirement for up to two years in the case of an applicant with significant professional experience.</p> <p>(b) After six years as Assistant Professor, a professor must either have satisfied the requirements for promotion to the rank of Associate Professor or leave his position. Those who were assistant professors as of 30 April 2009 may have up to seven years from the date of their first contract as assistant professor before Article 14.6(b) would be applied. Assistant professors who have already reached or exceeded seven years at the rank will have one year to apply for promotion/tenure, that is, by 31 August 2010, not counting any sabbatical or study leaves taken in the years 2009-2010 or 2010-2011.</p> <p>(c) A new professor may be hired at this rank if he already has a doctorate degree and if his past experience in teaching has been satisfactory.</p> <p>(d) An Assistant Professor is hired on the basis of a fixed-term contract with Saint Paul University.</p> |
| 14.7 | <p><u>Professeur agrégé</u></p> <p>(a) Un professeur agrégé est quelqu'un qui, même s'il n'a pas encore satisfait aux conditions de promotion au rang de professeur titulaire, a néanmoins suffisamment démontré sa compétence et son engagement envers le travail de l'Université pour pouvoir être intégré à son personnel enseignant. Pour être engagé ou promu à ce rang, le professeur doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) détenir un doctorat ou, dans des cas exceptionnels, l'équivalent, tel que décrit à l'article 14.9 ci-dessous; (ii) avoir démontré sa compétence en tant que professeur par les évaluations qui ont été faites de son enseignement question; | <p><u>Associate professor</u></p> <p>(a) An Associate Professor is someone who, though he has not yet fulfilled all the conditions for the rank of Full Professor, has nevertheless shown enough competence and commitment to the work of the University to be integrated into the teaching personnel. In order to be hired or promoted to this rank, the professor must:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) hold a doctoral degree or, in exceptional cases, an equivalence, as described in 14.9 below; (ii) have had his competence as a professor demonstrated by the evaluations of his teaching; |

| | |
|---|---|
| <p>(iii) être en mesure de diriger d'importants projets de recherche devant mener à la publication d'articles ou de travaux reconnus par des spécialistes dans le domaine;</p> <p>(iv) avoir produit des travaux de grande qualité qui constituent des contributions scientifiques et dont la valeur, lors d'une demande de promotion, pourra être confirmée par au moins trois de quatre de ses pairs qui auront été choisis en dehors de l'Université par le CPEF, lequel tiendra compte, dans son choix, de noms qui pourront lui avoir été proposés par le professeur en question – sur demande, le CE peut demander au CPEF de procéder à une évaluation par les pairs selon les modalités déjà prévues dans la présente convention;</p> <p>(v) avoir accepté et s'être acquitté de façon satisfaisante des tâches administratives raisonnables au sein de la communauté universitaire;</p> <p>(vi) s'être conformé aux exigences de l'Université en matière de connaissance de la deuxième langue officielle, exigences qui lui ont été communiqués au moment de son embauche; au cas où le contrat du professeur préciserait qu'un plus haut niveau de bilinguisme doit être atteint, le même contrat devra également indiquer à quel niveau de bilinguisme se situait le professeur au moment de son engagement, le niveau de bilinguisme visé, de même que les moyens qui seront utilisés pour mesurer l'atteinte de ce niveau. Les moyens dont on se servira pour accompagner ou appuyer le professeur pendant le processus d'acquisition du niveau de bilinguisme requis seront déterminés par le doyen, avec l'approbation du CE, et ces moyens seront stipulés par écrit dans le contrat du professeur.</p> <p>(vii) avoir enseigné avec succès à temps complet dans une université pendant une période d'au moins cinq ans après avoir obtenu le doctorat ou l'équivalent, tel que décrit à l'article 14.9 ci-dessous, dont trois ans à temps complet à titre de professeur adjoint et deux à l'Université Saint-Paul. Les congés sabbatiques peuvent être compris dans un tel calcul, mais pas les congés de formation. De façon exceptionnelle, un candidat qui le mérite pourrait être engagé ou promu à ce rang par le CA, et ce, même sans satisfaire aux conditions du présent alinéa.</p> <p>(b) Un professeur agrégé est un membre du conseil de l'unité d'enseignement à laquelle il est attaché; il est admissible aux postes de doyen, vice-doyen et secrétaire.</p> | <p>(iii) be capable of directing important research projects leading to publication of articles or works recognized by specialists in the field;</p> <p>(iv) have produced high-quality scientific contributions whose worth, upon a request for promotion, is confirmed by at least three out of four of his peers selected outside of the University by the FTPC which, in its choice, will give consideration to those suggested by the professor concerned – upon request, the EC could ask of the FTPC to proceed with a peer evaluation as per the guidelines outline in the present Collective Agreement;</p> <p>(v) have accepted and satisfactorily fulfilled reasonable administrative tasks within the University community;</p> <p>(vi) have conformed to the University requirements regarding the knowledge of the second official language that were made known to him at the time of his hiring; In the case where the professor's contract specifies that a higher level of bilingualism must be attained, the same contract will also indicate the level of bilingualism of the professor at the time of hiring, the level of bilingualism sought, as well as the way of measuring the achievement of that level. The means to be used to accompany or to support the professor during the process of acquiring the level of bilingualism indicated will be determined by the Dean, approved by the EC, and written into the professor's contract.</p> <p>(vii) have successfully taught full time in a university for a period of at least five years after having obtained the doctorate or its equivalence as described in 14.9 below, three of which must have been full time as an Assistant Professor and two at Saint Paul University. Sabbatical leaves may be included, but not study leaves. Exceptionally, a candidate of merit may be hired or promoted to this rank by the CA even without having fulfilled the above requirements.</p> <p>(b) An Associate Professor is a member of the council of the teaching unit to which he is attached; he is eligible for the posts of Dean, Vice-dean, and Secretary.</p> <p>(c) An Associate Professor enjoys tenure within the teaching unit, subject to article 53 of the Statutes of Saint Paul University. To obtain</p> |
|---|---|

| | | |
|-------------|--|--|
| | <p>(c) Un professeur agrégé jouit de la permanence à l'intérieur de l'unité d'enseignement, sous réserve de l'article 53 des Statuts de l'Université Saint-Paul. Pour pouvoir obtenir la permanence, cependant, cette personne doit, depuis au moins deux ans, avoir été membre du personnel enseignant de plein exercice de l'Université Saint-Paul.</p> | <p>tenure, however, he must have been a member of the full-time teaching personnel of Saint Paul University for at least two years.</p> |
| <p>14.8</p> | <p><u>Professeur titulaire</u> (a) Le professeur titulaire est une personne qui, à cause de ses qualifications et de son engagement envers le travail de l'Université, est reconnue par celle-ci comme un membre permanent et de plein droit d'une faculté ou d'un institut de l'Université. Pour pouvoir être engagé ou promu à ce rang, un professeur doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) détenir un doctorat ou, dans des cas exceptionnels, l'équivalent, tel que décrit dans l'article 14.9 ci-dessous. (ii) avoir démontré sa compétence en tant que professeur par les évaluations qu'on a faites de son enseignement; (iii) être capable de diriger des projets de recherche importants; (iv) avoir, depuis sa promotion au rang de professeur agrégé, mené des recherches qui témoignent d'un progrès continu dans l'avancement du savoir à l'intérieur de son champ de spécialisation. Ainsi il sera l'auteur d'un travail original, le mot « original » étant entendu au sens où le travail en question est à l'origine d'un développement ou d'une évolution dans sa discipline. De plus, le travail en question doit avoir établi son auteur comme une autorité reconnue sur la question en dehors de l'Université Saint-Paul. Cette originalité et cette autorité devront être reconnues par le Comité du personnel enseignant de la faculté du professeur et, lors d'une demande de promotion, confirmées par au moins trois de quatre de ses pairs d'en dehors de l'Université Saint-Paul et qui seront des spécialistes dans le même domaine que le professeur lui-même. Normalement, au moins un de ces quatre spécialistes doit œuvrer à l'extérieur du Canada. Le candidat pourra, à titre consultatif, suggérer des noms de spécialistes dans son champ de spécialisation. Les personnes chargées de juger de l'autorité et de l'originalité de l'ouvrage du travail du candidat se serviront pour cela de lignes directrices dont une liste non-exhaustive aura été dressée à cette fin. (v) avoir accepté et s'être acquitté de façon satisfaisantes des tâches administratives raisonnables à l'intérieur de la communauté | <p><u>Full professor</u> (a) The Full Professor is someone who, because of his qualifications and his commitment to the work of the University, is recognized by the latter as a permanent and full member of a Faculty or institute of the university. In order to be hired or promoted to this rank, a professor must:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) hold a doctoral degree or, in exceptional cases, an equivalence, as described in 14.9 below; (ii) have had his competence as a professor demonstrated by the evaluations of his teaching; (iii) be capable of directing important research projects; (iv) have, since promotion to the rank of Associate Professor, carried out research that demonstrates an ongoing progress in the advancement of knowledge in his area of specialization. Thus, he will be the author of an original work, with original understood as meaning that the work is at the origin of a development or an evolution in his discipline. In addition, the work is to establish the author as a recognized authority on the subject outside of Saint Paul University. This originality and this authority will be recognized by the teaching personnel committee of the professor's Faculty and, upon a request for promotion, confirmed by at least three out of four of his peers from outside of Saint Paul University, specialists in the same area as that of the professor. Normally, at least one of the four specialists must work outside Canada. The candidate may suggest, in a consultative way, names of specialists in his area of specialization. In judging the authority and originality of the work of the candidate, those involved will make use of guidelines, a non-exhaustive list of which has been prepared for this purpose. (v) have accepted and satisfactorily fulfilled reasonable |

| | | |
|------|--|---|
| | <p>universitaire;</p> <p>(vi) avoir enseigné avec succès à temps complet dans une université pendant au moins dix ans, dont deux à l'Université Saint-Paul à titre de professeur agrégé, ou avoir acquis une expérience professionnelle d'une valeur égale et considérée comme pertinente à l'enseignement au niveau universitaire. Les congés sabbatiques peuvent être compris dans un tel calcul, mais pas les congés de formation. Sur recommandation du doyen et avec un vote favorable du CPEF, l'employeur peut réduire jusqu'à deux ans cette exigence pour un candidat qui aurait une expérience professionnelle significative.</p> <p>(b) Un professeur titulaire est un membre du conseil de l'unité d'enseignement à laquelle il est attaché; il est admissible aux postes de doyen, de vice-doyen et de secrétaire.</p> <p>(c) Un professeur titulaire jouit de la permanence à l'intérieur de l'unité d'enseignement, sous réserve de l'article 53 des Statuts de l'Université Saint-Paul. Pour obtenir la permanence, toutefois, il doit avoir été un membre de plein exercice du corps professoral de l'Université Saint-Paul pendant au moins deux ans.</p> | <p>administrative tasks within the University community;</p> <p>(vi) have successfully taught full time in a university for a period of at least ten years, two of which must have been at Saint Paul University as Associate Professor, or have acquired a professional experience of equal worth and deemed relevant to teaching at the university level. Sabbatical leaves may be included, but not study leaves. Upon the recommendation of the Dean and with the favourable vote of the FTPC, the Employer may reduce this requirement for up to two years in the case of an applicant with significant professional experience.</p> <p>(b) A Full Professor is a member of the council of the teaching unit to which he is attached; he is eligible for the posts of Dean, Vice-dean and Secretary.</p> <p>(c) A Full Professor enjoys tenure within the teaching unit, subject to article 53 of the Statutes of Saint Paul University. To obtain tenure, however, he must have been a full-time member of the teaching personnel of Saint Paul University for at least two years.</p> |
| 14.9 | <p><u>L'équivalent d'un doctorat</u></p> <p>(a) On peut dire d'une personne qu'elle détient l'équivalent d'un doctorat :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) s'il détient une maîtrise ou un diplôme ou une accréditation confirmant qu'elle a mené des études supérieures spécialisées; (ii) s'il a produit des ouvrages qui constituent des contributions importantes au progrès de sa profession; (iii) si, de l'avis de ses pairs, il a, au cours des cinq dernières années, fait la preuve de capacités supérieures comme chercheur, érudit et professionnel(le). <p>(b) Pour déterminer si l'on peut accorder une équivalence de doctorat à un membre de la faculté ou de l'institut, le CPEF devra :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) s'assurer de ce que les critères d'équivalence s'appliquent; (ii) retenir les services d'évaluateurs externes, de préférence des universitaires, qui auront été choisis par le CPEF; dans le choix de trois évaluateurs, le CPEF devra tenir compte des personnes proposées par le professeur; (iii) communiquer sa recommandation au CA, lequel prendra une décision. | <p><u>Doctoral equivalence</u></p> <p>(a) A person may be said to hold a doctoral equivalence if:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) he holds a M.A. or a degree or an accreditation confirming specialized higher studies; (ii) he has produced works that are important contributions for the advancement of his profession; (iii) he has been judged by his peers to have shown superior abilities as a teacher, researcher, scholar and professional over the last five years. <p>(b) To determine if a doctoral equivalence may be granted to a Faculty or institute member, the FTPC must:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) verify that the equivalence criteria apply; (ii) call on three outside assessors, preferably academics, chosen by the FTPC; In order to choose the three assessors, the FTPC should consider the persons proposed by the professor. (iii) send its recommendation to the CA which will make a decision. <p>(c) Once granted, the doctoral equivalence is added to the professor's</p> |

| | | |
|-------|--|--|
| | (c) Une fois accordée, l'équivalence du doctorat est versée au dossier du professeur. | file. |
| 14.10 | <p><u>Critères définissant les catégories</u> Les critères suivants serviront de lignes directrices générales lorsqu'il s'agira de considérer les membres relativement à la catégorie indiquée.</p> <p><u>(a) Engagements à durée limitée</u></p> <p>(i) Les engagements d'une durée limitée serviront à combler des vacances dont l'employeur aura décidé qu'elles ne devront pas être couvertes par ses effectifs permanents.</p> <p>(ii) De tels engagements ne comportent aucune suggestion de renouvellement ou de prolongation du contrat au-delà de la durée énoncée et aucune suggestion que le membre sera jamais considéré pour une promotion ou la permanence.</p> <p>(iii) Sans limiter la portée générale de 14.10(a)(i), les engagements à durée limitée sont normalement utilisés aux fins suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. faire venir des visiteurs distingués à l'Université; 2. procéder à des engagements dans le cadre de programmes d'échange; 3. pourvoir aux remplacements de membres quand ils sont absents; 4. pourvoir aux remplacements de membres en congé; 5. satisfaire à des besoins particuliers pour lesquels l'Université, pour des raisons universitaires et/ou budgétaires, ne souhaite pas accorder un contrat d'engagement devant mener à la permanence; 6. pour des engagements aux fins de programmes jouissant d'un financement temporaire ou de nature expérimentale; <p>(iv) Lorsqu'un membre aura été engagé pour une période de plus de trois années universitaires consécutives, la faculté où cela s'est produit examinera ses besoins en personnel et le doyen soumettra des recommandations justifiées à cet effet au CE.</p> <p>(v) Lorsque le CE décidera d'offrir un contrat d'engagement devant mener à la permanence, le membre dont l'engagement est à durée limitée se verra accorder une entrevue, pourvu qu'il satisfasse aux critères annoncés et définis en vertu de l'article 14.12(c). Sous les</p> | <p><u>Category criteria</u> The following criteria will be used as general guidelines when considering Members relative to the indicated category.</p> <p><u>(a) Limited term</u></p> <p>(i) Limited term appointments are made to vacancies that the Employer has determined are not to be part of its permanent complement.</p> <p>(ii) Such appointments carry no implication of renewal or continuation beyond the stated term and no implication that the Member shall be considered for promotion or tenure.</p> <p>(iii) Without restricting the generality of 14.10(a)(i), limited term appointments are utilized normally for the following:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. to bring distinguished visitors to the University; 2. for exchange appointments; 3. to provide replacements for Members during absences; 4. to provide replacements for Members on leave; 5. to respond to specific academic needs for which the University, due to academic and/or budgetary reasons, does not wish to make a tenure-track appointment; 6. for appointments to programs with provisional funding or of a trial nature. <p>(iv) Where a Member has been appointed for more than three consecutive full academic years, the Faculty in which this has occurred shall consider its personnel needs, and the Dean shall make a reasoned recommendation to the EC.</p> <p>(v) Where the EC determines that a tenure-track hiring is to take place, the limited-term Member shall be accorded an interview, subject to fulfilling the advertised criteria established under Article 14.12(c). Upon the reasoned recommendation of the Dean and favourable vote of the FTPC, the Employer may waive the requirements of the interview and the advertisements in</p> |

recommandations justifiées du doyen et avec un vote favorable du CPEF, l'employeur peut lever les exigences liées à l'entrevue et à l'annonce de poste pour des cas particuliers.

(vi) Si le membre dont le contrat est d'une durée limitée est engagé à un poste menant à la permanence, alors le membre bénéficiera d'un crédit s'étendant jusqu'au premier engagement initial, correspondant ainsi au nombre d'années pendant lesquelles il aura occupé le poste à durée limitée. Dans une telle situation, un membre qui aurait été professeur adjoint pour quatre années ou plus a jusqu'à deux années supplémentaires pour faire une demande au rang d'agrégé, en accord avec l'article 14.6(b).

(b) Poste menant à la permanence

Les engagements menant à la permanence sont définis comme des engagements d'une durée maximale de six ans et pendant lesquels le membre a l'occasion de faire la démonstration qu'il possède les qualifications requises pour obtenir la permanence.

(i) Pour un professeur adjoint, un engagement menant à la permanence prévoit un engagement initial de trois ans et un réengagement de trois ans. On obtient la permanence au moment où l'on est promu au rang de professeur agrégé, et ce, même si cela se produit avant que l'on n'ait terminé la deuxième période de trois ans à titre d'adjoint.

(ii) Dans le cas d'un membre engagé à titre de professeur agrégé ou de professeur titulaire, un engagement menant à la permanence prévoit un engagement initial de trois ans, avec possibilité de demander la permanence après deux ans d'enseignement à temps complet à l'Université Saint-Paul.

(iii) Un engagement subséquent menant à la permanence sera d'une durée de trois ans, nonobstant la possibilité d'obtenir plus tôt une promotion ou la permanence, conformément aux sections (i) et (ii) ci-dessus.

(iv) Le renouvellement d'un contrat menant à la permanence nécessitera un rendement satisfaisant et une claire indication de progrès soutenus vers l'objectif d'admissibilité à l'octroi de la permanence.

individual cases.

(vi) If the limited-term Member is hired into the tenure-track position, then the Member shall receive credit towards the first initial appointment equal to the number of years served in the limited term position. Such member who has been an Assistant Professor for four (4) or more years shall have up to two (2) additional years before applying for Associate Professor in accord with Article 14.6(b).

(b) Tenure-track

Tenure-track appointments are defined as appointments lasting up to a maximum of six years, during which the Member is afforded the opportunity to demonstrate the Member's qualifications for tenure.

(i) For an Assistant Professor, a tenure-track appointment contemplates an initial appointment of three years and a reappointment for three years. Tenure is obtained upon promotion to Associate Professor, even if this occurs before completion of the second three-year term as Assistant.

(ii) For a Member hired as Associate Professor or Full Professor, a tenure-track appointment contemplates an initial appointment of three years with eligibility to apply for tenure after two years full time at Saint Paul University.

(iii) A subsequent tenure-track appointment shall be for three years, notwithstanding the possibility that promotion and tenure may be acquired sooner in keeping with (i) and (ii) above.

(iv) Renewal of a tenure-track appointment will require satisfactory performance and a clear indication of good progress toward eligibility for granting of tenure.

| | | |
|-------|---|---|
| | <p><u>(c) Permanence</u> On entend par permanence la permanence de l'emploi. Un tel engagement pourra être résilié par démission, prise de la retraite, congédiement pour motif raisonnable ou pour une autre raison énoncée dans la présente convention. La permanence est normalement accordée au moment de la promotion au rang de professeur agrégé ou, si un membre est d'abord engagé à un rang plus élevé, après une période minimale de deux ans à temps complet à l'Université Saint-Paul.</p> | <p><u>(c) Tenure</u> Tenure means permanency of appointment. Such an appointment may be terminated through resignation, retirement, dismissal for cause, or as otherwise stated in this Agreement. Tenure is normally granted upon promotion to Associate Professor or, if a Member is first employed at a higher rank, after a minimum of two years full time at Saint Paul University.</p> |
| 14.11 | <p><u>Exigences linguistiques</u> (a) On s'attend à ce qu'un membre, au moment de son engagement initial et régulier à l'Université Saint-Paul, ait une connaissance active soit de l'anglais ou du français et qu'il puisse également être tenu d'avoir atteint un niveau précisé de compétence linguistique (active ou passive) dans l'autre langue officielle. (b) Aux fins de la présente convention, avoir une connaissance active d'une langue signifie que l'on a atteint un niveau de compétence linguistique qui est adéquat aux fins de l'enseignement, tandis qu'avoir une connaissance passive signifie que l'on a la capacité de saisir le contenu essentiel de communications orales ou écrites adressées au membre pendant la durée de son emploi à l'Université Saint-Paul. (c) Pour chaque engagement initial régulier, renouvellement de contrat, promotion ou obtention de la permanence, le doyen de la faculté où s'effectue l'engagement décidera, sous la gouverne et l'approbation de l'Université, s'il faut ou non exiger une connaissance de la langue seconde et, le cas échéant, si cette connaissance doit être active ou passive. (d) Normalement, et sous réserve de l'article 14.11(c), tous les professeurs occupant des postes menant à la permanence devront avoir une connaissance active des deux langues officielles du Canada pour pouvoir être promus au rang de professeur agrégé et se voir accorder la permanence. (e) Un membre occupant un poste de remplacement peut être tenu d'atteindre un niveau de compétence reconnu de connaissance de la langue seconde.</p> | <p><u>Language requirements</u> (a) At the time of initial regular appointment at Saint Paul University, a Member shall be expected to have active knowledge of either English or French and may, in addition, be required to have a stated level of competence (active or passive) in the other official language. (b) For the purposes of this Agreement, active knowledge of a language means a level of competence which is adequate for the purposes of teaching, and passive knowledge means the ability to grasp the essential content of oral or written communications addressed to the Member in the course of employment at Saint Paul University. (c) For each initial regular appointment, contract renewal, promotion, or granting of tenure, the Dean in which Faculty the appointment is made shall determine, as directed and approved by the University, whether or not to require knowledge of the second language and, if so, whether that knowledge must be active or passive. (d) Normally, and subject to Article 14.11(c), all professors in tenure-track positions will have an active knowledge of both official languages of Canada in order to be promoted to the rank of Associate Professor and to be granted tenure. (e) A Member with a replacement appointment may be required to have a stated level of second language competence.</p> |
| 14.12 | <p><u>Procédure d'engagement</u> La faculté, par l'entremise de son doyen, informera le CE des besoins en personnel de la faculté. Si le CE devait décider par la suite de procéder à une embauche, les procédures énoncées ci-dessous seront enclenchées. (a) La faculté, par l'entremise de son doyen, fera part à l'agent de liaison des</p> | <p><u>14.12 Appointment procedure</u> The Faculty, through the Dean, shall advise the EC of the personnel needs in the Faculty. If the EC subsequently determines that a hiring is to take place, the procedure set out below shall commence. (a) The Faculty, through the Dean, will provide the Liaison Officer with</p> |

| | |
|--|---|
| <p>recommandations relatives au contenu de l'annonce d'ouverture du poste.</p> <p>(b) La faculté maintiendra ses pratiques propres en matière de comités de recrutement, y compris leur structure et leur organisation.</p> <p>(c) Toute ouverture d'un nouveau poste doit être annoncée à l'intérieur de l'Université, ainsi qu'à l'extérieur de l'Université, dans le Bulletin de l'ACPPU et le Forum de l'AUCC et autres publications nationales ou propres à la discipline concernée. Les annonces comprendront les renseignements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) la catégorie d'engagement; (ii) la discipline universitaire particulière et, le cas échéant, la spécialité recherchée; (iii) les qualifications, la formation et les compétences exigées, y compris les compétences linguistiques; (iv) toutes les conditions particulières associées au poste; (v) le rang; (vi) la déclaration suivante : « Cette annonce s'adresse avant tout, mais pas exclusivement, aux citoyens canadiens et aux résidents permanents du Canada. L'Université Saint-Paul sollicite des demandes de toutes les personnes qualifiées, y compris les femmes, les membres de minorités visibles et ethniques, les nations autochtones et les personnes handicapées. » <p>(d) Les parties reconnaissent et acceptent que, selon la façon actuelle de procéder de l'employeur, il revient au comité de recrutement de faire une recommandation au doyen, qui, à son tour, fera une recommandation au CE. De plus, chaque faculté prendra des dispositions pour interviewer les candidats. Les parties reconnaissent cette pratique et le maintien de son usage.</p> <p>(e) Le CE procédera à un engagement aux rangs de professeur chargé d'enseignement et de professeur adjoint, tandis que le CA le fera aux rangs de professeur agrégé ou de professeur titulaire, en tenant compte des recommandations du comité de recrutement. Si le CE ou le CA rejette la recommandation du Comité de recrutement, le CE ou le CA fera part de ses raisons par écrit au doyen de la faculté. Dans l'éventualité d'un tel rejet et avant que l'on ne procède à un engagement de substitution, le CE ou le CA consultera le Comité de recrutement pour voir qui, parmi les candidats dont les noms apparaissent sur la courte liste, pourrait être indiqué pour le poste. Si aucun autre des candidats dont les noms figurent sur la courte liste dressée par</p> | <p>recommendations on the content of the advertisement for the position.</p> <p>(b) The Faculty shall continue its respective practices with regard to search committees, including its structure and organization.</p> <p>(c) All new appointments must be advertised within the University and outside the University in the CAUT Bulletin and AUCC forum and suitable national and/or discipline-specific publications. The advertisements shall include the following information:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) the category of appointment; (ii) the specific academic discipline and, if applicable, specialty sought; (iii) the qualifications, education, and skills required, including language proficiency; (iv) any special conditions associated with the position; (v) rank; (vi) the following statement: “This announcement is directed primarily but not exclusively to Canadian citizens and permanent residents of Canada. Saint Paul University encourages applications from all qualified individuals, including women, members of visible and ethnic minorities, native peoples, and persons with disabilities.” <p>(d) The Parties recognize and accept that the Employer's current practice is for the search committee to recommend to the Dean who, in turn, recommends to the EC. Additionally, each Faculty arranges for interview of applicants. Parties acknowledge this practice and its continued use.</p> <p>(e) The EC shall make an appointment at the rank of Lecturer or Assistant Professor and the CA at the rank of Associate Professor or Full Professor, taking into consideration the recommendation of the search committee. If the EC or the CA reject the recommendation of the search committee, the Committee or the CA, as the case may be, shall provide written reasons to the Dean of the Faculty. In the event of such rejection and before any alternate appointment is made, the EC or the CA shall consult with the search committee regarding the suitability of other short-listed candidates. If no other candidate short listed by the search committee is suitable for the appointment, the EC or the CA will instruct</p> |
|--|---|

| | | |
|------|---|---|
| | <p>le Comité de recrutement ne convient pour l'engagement, le CE ou le CA demandera au Comité de recrutement de rouvrir le processus de recherche.</p> <p>(f) La lettre d'engagement précisera l'affiliation de faculté ou de programme, le rang et le salaire au moment de l'engagement et la base de détermination du rang et du salaire. Les exigences linguistiques à l'égard de l'autre langue officielle auxquelles le membre doit satisfaire pour que son contrat soit renouvelé ou qu'il puisse obtenir la permanence devront également être énoncées dans la lettre. La lettre d'engagement pourra également préciser comme condition, le cas échéant, le maintien de l'appartenance à la FÉSP et, lorsque la Loi l'exige, toute exigence liée à la citoyenneté.</p> <p>(g) Aucune personne dont la candidature aura été retenue ne sera considérée comme ayant assumé les responsabilités découlant des conditions et modalités de son emploi tant qu'un contrat d'emploi ne lui aura pas été présenté par l'employeur et que ce contrat n'aura pas été signé par les deux parties.</p> | <p>the search committee to reopen the search.</p> <p>(f) The letter of appointment shall specify the Faculty or programme affiliation, the rank and salary at appointment, and the basis for the determination of the rank and salary. The language requirements in the other official language that the Member must meet for contract renewal or for tenure shall also be stated in the letter. The letter of appointment may also specify, where applicable, the condition of continued membership in the FGPS and, where required by law, any citizenship requirements.</p> <p>(g) No appointee shall be deemed to have assumed the responsibilities of his appointment until a contract stating the terms and conditions of employment has been provided by the Employer and has been signed by both Parties.</p> |
| 15 | RENOUVELLEMENT, PERMANENCE, PROMOTION | RENEWAL, TENURE, PROMOTION |
| 15.1 | <p><u>Demande</u></p> <p>(a) Les demandes de renouvellement, de permanence et de promotion doivent avoir été présentées au plus tard le 31 août. La lettre de demande doit être adressée au doyen. Le requérant et/ou le doyen devra fournir au CPEF toute documentation supplémentaire permettant d'appuyer la demande.</p> <p>(b) Un membre peut, quand il est en congé, présenter une demande de renouvellement de son contrat, de permanence ou de promotion, mais il incombe alors au membre de rester en contact avec l'Université, ainsi que d'assumer toutes les dépenses encourues pour se présenter en personne, s'il est requis de le faire. Un membre qui a pris un congé peut choisir de reporter une demande de permanence ou de promotion jusqu'à la prochaine échéance.</p> | <p><u>Application</u></p> <p>(a) Applications for renewal, tenure, or promotion must be filed by August 31. The letter of application is addressed to the Dean. The applicant and/or Dean shall furnish the FTPC with additional documentation in support of the application.</p> <p>(b) A Member is eligible to apply for renewal, tenure, or 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. A Member who has taken a leave may elect to postpone an application for tenure or promotion to the next following deadline.</p> |
| 15.2 | <p><u>Compétence linguistique</u></p> <p>(a) À titre de condition de renouvellement d'un contrat ou de l'octroi de la permanence, un membre pourra être tenu d'avoir atteint un niveau de compétence linguistique (active ou passive) dans l'autre langue officielle, pourvu que cette exigence ait été stipulée dans sa lettre initiale d'embauche.</p> <p>(b) C'est au doyen qu'il incombera de déterminer si un membre a ou non satisfait aux exigences linguistiques telles qu'énoncées dans sa lettre initiale d'embauche.</p> <p>(c) Aucun membre ne se verra refuser le renouvellement de son contrat ou l'obtention de la permanence uniquement parce qu'il n'aurait pas acquis une</p> | <p><u>Language proficiency</u></p> <p>(a) As a condition for contract renewal or tenure, a Member may be required to have a stated level of competence (active or passive) in the other official language, provided that this requirement was stated in the initial letter of appointment.</p> <p>(b) The Dean will determine if a Member has satisfied the language requirements stated in the initial letter of appointment.</p> <p>(c) No Member shall be denied renewal or tenure solely on the basis of inadequate knowledge of French or English without first having the opportunity to take a test appropriate to the required level of language</p> |

| | | |
|------|--|---|
| | <p>connaissance adéquate du français ou de l'anglais sans avoir d'abord eu l'occasion de passer un examen de niveau de compétence linguistique énoncé dans la lettre d'engagement initiale. L'épreuve de compétence linguistique sera administrée par l'Institut des langues officielles et du bilinguisme (ILOB) de l'Université d'Ottawa.</p> | <p>competence as stated in the initial letter of appointment. This test of language proficiency shall be administered by the Official Languages and Bilingualism Institute (OLBI) at the University of Ottawa.</p> |
| 15.3 | <p><u>Permanence</u> (a) Les membres occupant des postes menant à la permanence commenceront normalement à faire l'objet d'une évaluation officielle de leur admissibilité à la permanence du CPEF dans la dernière année où ils jouiront du statut de candidats à la permanence ou, dans le cas d'un professeur adjoint, dans l'année où il présentera une demande de promotion au rang de professeur agrégé. (b) Un professeur adjoint peut présenter une demande d'évaluation de son admissibilité à la permanence ou à une promotion, et ce, un an avant la dernière année. Un refus d'une demande anticipée de la permanence ne constituera pas, en lui-même, une cessation d'emploi. (c) Un membre ne pourra pas être évalué plus de deux fois pour l'obtention de la permanence. Le refus d'une demande présentée dans la dernière année du deuxième terme d'un engagement menant à la permanence entraînera comme conséquence la cessation de l'emploi. Cela n'affectera pas le droit de l'employeur de continuer à embaucher le membre sur une base contractuelle dans un poste ne menant pas à la permanence.</p> | <p><u>Tenure</u> (a) Members on tenure-track appointments shall normally begin to undergo a formal tenure evaluation by the FTPC in the final year of their tenure-track status or, in the case of an Assistant Professor, in the year he applies for Associate Professor. (b) An Assistant Professor may apply for tenure evaluation and promotion one year prior to the final year. A denial of an early application for tenure is not, in itself, a termination of appointment. (c) A Member may not be considered for tenure more than twice. The denial of an application in the final year of the second term of a tenure-track appointment will result in the termination of employment. It does not affect the right of the Employer to continue to employ the Member on a non-tenured, contractual basis.</p> |
| 15.4 | <p><u>Promotion</u> (a) On entend par promotion un avancement d'un rang au rang immédiatement supérieur. Au moment d'une promotion au rang d'agrégé ou de titulaire, le membre reçoit un montant forfaitaire de 1 000 \$. (b) Les membres devront normalement présenter les demandes relatives à leur propre promotion. Des demandes peuvent également être présentées par l'agent de liaison au nom de membres qui n'ont pas eux-mêmes présenté une demande, mais se sont dits prêts à être considérés. (c) Un membre est admissible à présenter une demande de promotion pendant qu'il est en congé, mais il lui incombe alors de rester en contact avec l'Université, ainsi que d'assumer toutes les dépenses encourues pour se présenter en personne à l'Université.</p> | <p><u>Promotion</u> (a) Promotion shall mean the advancement from one rank to the next higher rank. The Member receives a lump sum of \$1,000 at the time of a promotion to the rank of Associate or Full Professor. (b) Members shall normally apply for their own promotion. Applications may also be submitted by the Liaison Officer on behalf of Members who have not applied themselves where the Members have declared their willingness to be considered. (c) 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.</p> |

| 16 | COMITÉ DU PERSONNEL ENSEIGNANT DE LA FACULTÉ ET DEMANDE DE PROMOTION | FACULTY TEACHING PERSONNEL COMMITTEE AND REQUEST FOR PROMOTION |
|------|---|---|
| 16.1 | <p><u>Mandat</u></p> <p>(a) Chaque faculté disposera d'un CPEF qui sera chargé de formuler des recommandations au doyen et, par l'entremise du doyen, au CA, en ce qui a trait aux demandes de renouvellement de contrats, de promotion et d'obtention de la permanence qui auront été présentées par des membres.</p> <p>(b) Le CPEF présentera des recommandations sur des questions concernant les membres qui lui sont confiées par la présente convention, en ce qui a trait, en particulier à l'obtention de la permanence, aux promotions et aux congés sabbatiques.</p> <p>c) À la demande du doyen, le CPEF pourra, à l'occasion, dispenser des avis sur toute autre question conforme à son mandat en vertu des dispositions de la présente convention, étant entendu par les parties que le CPEF ne parle pas au nom de l'Association, non plus qu'il n'a l'autorité de lier l'Association lorsqu'il dispense de tels conseils.</p> <p>(d) Le CPEF formulera des recommandations et dispensera des conseils conformément à la présente convention, en se donnant pour objectif de maintenir des normes appropriées d'enseignement et de recherche, de création littéraire et artistique ou d'activités professionnelles.</p> | <p><u>Mandate</u></p> <p>(a) Each Faculty shall have a FTPC which shall make recommendations to the Dean and, through the Dean, to the CA on applications from Members for renewal of appointments, promotion, and tenure.</p> <p>(b) The FTPC shall make recommendations on matters concerning Members which are assigned to it by this Agreement, in particular tenure, promotion, and sabbatical.</p> <p>(c) At the request of the Dean, the FTPC may occasionally provide advice on any other matter consistent with its mandate under the terms of this Agreement, it being understood by the Parties that the FTPC does not speak for the Association nor does it have the authority to bind the Association when offering such advice.</p> <p>(d) The FTPC shall make recommendations and give advice, in accordance with this Agreement, with the aim of maintaining within the Faculty appropriate standards for teaching and research, literary or artistic creation, or professional activities.</p> |
| 16.2 | <p>Le CPEF se composera du doyen et d'au moins trois (3), mais pas plus de cinq (5) professeurs réguliers de plein exercice, dont au moins trois devront avoir la permanence et qui seront choisis d'une façon déterminée par les professeurs de plein exercice de chaque faculté; ils feront partie du CPEF pour des mandats de deux ans devant débiter le 1^{er} juillet. Pour assurer la continuité, les mandats du Comité seront échelonnés.</p> | <p>The FTPC shall be composed of the Dean and at least three (3) but not more than five (5) regular full-time professors, at least three of whom must have tenure, who are chosen in a manner determined by the full-time professors of each Faculty and who serve for a term of two years beginning July 1. To ensure continuity, the terms shall be staggered.</p> |
| 16.3 | <p>Le doyen préside les réunions du CPEF, mais il ne peut pas voter, sauf pour trancher un vote ex aequo.</p> | <p>The Dean presides at meetings of the FTPC but cannot vote except to break a tie.</p> |
| 16.4 | <p><u>Échéanciers</u></p> <p>(a) Une demande de renouvellement de contrat, d'obtention de la permanence ou de promotion doit être présentée au doyen, par écrit, au plus tard le 31 août.</p> <p>(b) Le CPEF devra présenter et approuver un rapport écrit relatif à chaque demande de renouvellement de contrat, de promotion ou de l'obtention de la permanence et il communiquera le rapport en question au requérant intéressé, et ce, au plus tard le 15 novembre.</p> | <p><u>Time lines</u></p> <p>(a) An application for renewal, tenure, or promotion must be furnished to the Dean in writing on or before August 31.</p> <p>(b) The FTPC shall prepare and approve a written report on each application for renewal, promotion, or tenure and shall transmit the report to the applicant concerned on or before November 15.</p> |

| | | |
|------|---|---|
| | <p>(c) Le doyen et le CPEF, par l'entremise du doyen, transmettront au CA leurs recommandations relatives aux demandes de renouvellement de contrat, de promotion et d'obtention de permanence, et ce, au plus tard le 15 décembre.</p> <p>(d) Le CA prendra une décision au plus tard le 15 mars.</p> | <p>(c) The Dean and the FTPC, through the Dean, shall transmit their recommendations on renewals, promotions, and tenure to the CA no later than December 15.</p> <p>(d) The CA shall make its decision by March 15.</p> |
| 16.5 | <p><u>Règlements et procédures d'exploitation</u></p> <p>(a) Le doyen maintiendra un registre des présences et des recommandations formulées, de même qu'un dossier de tous les documents consultés dans son évaluation des requérants.</p> <p>(b) Aucun document présenté anonymement ne sera retenu.</p> <p>(c) Les pièces présentées qui portent sur un requérant, mais sans le nommer, ne seront pas retenues.</p> <p>(d) Les membres du Comité sont tenus d'observer la plus stricte confidentialité sur toute question discutée lors des réunions, surtout en ce qui a trait à l'identité des examinateurs et aux remarques formulées par ceux-ci.</p> <p>(e) Tous les votes sur des demandes se feront par écrit et seront assortis d'un énoncé des raisons appuyant la recommandation.</p> <p>(f) Si le CPEF estime qu'une preuve négative est pertinente à sa recommandation, il doit offrir au requérant l'occasion d'en prendre connaissance et d'y répondre avant que la recommandation du Comité ne soit finale.</p> | <p><u>Operative rules and procedures</u></p> <p>(a) The Dean shall maintain a record of attendance, appearances, and recommendations as well as a dossier of all documents consulted in its assessment of applicants.</p> <p>(b) Any material submitted anonymously will not be considered.</p> <p>(c) Submissions concerning any applicant which do not name the applicant will not be considered.</p> <p>(d) Members of the Committee are required to keep strict confidentiality on all matters discussed at meetings, especially the identity and comments of referees.</p> <p>(e) All votes on applications shall be written and shall supply supporting reasons for the recommendation being made.</p> <p>(f) If the FTPC deems that any negative evidence is relevant to its recommendation, it must allow the applicant the opportunity to know and respond to it before the Committee's recommendation is finalized.</p> |
| 16.6 | <p><u>Critères d'évaluation</u></p> <p>(a) Les évaluations porteront sur le rendement du requérant dans les domaines de l'enseignement, des activités savantes, et de services rendus à l'Université, à la profession et à la collectivité, tels que décrits aux articles 14, 15 et 20 de la présente.</p> <p>(b) Le CPEF tiendra compte de toute la documentation présentée par le requérant, de son curriculum vitae et des évaluations récentes de son enseignement par les étudiants.</p> | <p><u>Evaluation criteria</u></p> <p>(a) Evaluations shall be based upon an assessment of the applicant's performance in teaching; scholarly activity; and University, professional, and community service as set out in Articles 14, 15, and 20.</p> <p>(b) The FTPC shall consider all evidence submitted by the applicant, the curriculum vitae, and recent student evaluations of teaching.</p> |
| 16.7 | <p><u>Demandes de promotion</u></p> <p>(a) En plus des points énumérés à l'article 16.7(b), une demande de promotion comprendra des copies des travaux de recherche et œuvres de création dont le requérant voudrait que l'on tienne compte et, lorsque la demande vise une promotion au rang de professeur titulaire, elle doit inclure les noms des examinateurs externes, tel que mentionné à l'article 14.8(a)(iv).</p> <p>(b) Dans l'évaluation d'une demande de promotion, on doit tenir compte des éléments suivants :</p> | <p><u>Applications for promotion</u></p> <p>(a) In addition to the items set out in 16.7(b), an application for promotion shall include a copy of the research and creative works the applicant wishes to have considered and, where the application is for promotion to Full Professor, the names of the external referees as required by Article 14.8(a)(iv).</p> <p>(b) The following elements of an application for promotion must be considered:</p> |

| | | |
|------|---|--|
| | <p>(i) ouvrages savants et monographies, en plus des comptes rendus de ces livres et/ou articles dans des périodiques avec comité de lecture;</p> <p>(ii) d'autres publications, y compris, mais sans s'y limiter, des articles scientifiques parus dans des ouvrages collectifs et des articles de dictionnaires et d'encyclopédies; des articles parus dans les actes de congrès; des références aux travaux du requérant à l'intérieur d'autres publications; des travaux de haute vulgarisation;</p> <p>(iii) adhésion et participation aux activités de sociétés savantes, en tenant compte des noms et du prestige de ces sociétés, des communications qui y auront été présentées, de la participation à des tables rondes, du travail de comité et des charges administratives;</p> <p>(iv) des activités d'administration et d'autres activités directement liées à des activités savantes, telles que : directeur d'un centre ou d'un institut de recherche, fondateur d'un institut, soutien accordés aux étudiants diplômés pour une participation aux activités de sociétés savantes, direction de travaux de recherche au niveau des études supérieures, travaux d'éditeur et membre de comité de lecture;</p> <p>(v) toutes les obligations contractuelles telles que précisées à l'article 14.12(f) de la présente.</p> <p>(c) Le maintien de la compétence et sa mise à jour dans le domaine ne comptent pas à titre d'activités savantes dans le contexte d'une demande de promotion.</p> | <p>(i) scholarly books and monographs, plus reviews of these books and/or articles in peer-reviewed journals;</p> <p>(ii) other publications including, but not limited to, scientific articles in collected works, articles in dictionaries / encyclopaedias; articles in congress proceedings; citations of the applicant's works in other publications; works of haute vulgarisation;</p> <p>(iii) membership and participation in learned societies, considering names and prestige of the societies, papers delivered, participation in panels, committee work, and administration;</p> <p>(iv) administration and other activities directly related to scholarly activities, such as: director of a research centre or institute, founder of an institute, promotion of graduate students' participation in learned societies, direction of graduate research, editorial and refereeing duties;</p> <p>(v) any contractual obligations, as specified in Article 14.12(f).</p> <p>(c) The maintenance of competence and currency in one's field will not count as scholarly activity in the context of promotion.</p> |
| 16.8 | <p><u>Recommandation et décision</u></p> <p>(a) Le CPEF transmettra sa recommandation au doyen. Le doyen transmettra au CA la recommandation du CPEF, ainsi que sa propre recommandation. Ces recommandations comprendront un énoncé écrit des raisons qui les motivent. Une copie des recommandations sera en même temps communiquée au requérant.</p> <p>(b) Le CA tiendra compte de la recommandation du CPEF et du doyen lorsqu'il prendra une décision sur une demande conformément à l'article 16.4(d). Une telle décision sera communiquée au requérant par écrit au plus tard 14 jours civils suivant la réunion du CA lors de laquelle la décision a été prise.</p> <p>(c) Le CA ne rejettera pas sans raison une recommandation du CPEF et du doyen. Dans l'éventualité où le CA rejetterait une telle demande, son président communiquera ses raisons au CPEF par écrit et, sur demande du CPEF, pourra</p> | <p><u>Recommendation and decision</u></p> <p>(a) The FTPC shall forward its recommendation to the Dean. The Dean will forward the FTPC's recommendation and his own recommendation to the CA. These recommendations will include the written expression of the reasons supporting them. A copy of the recommendations shall be sent to the applicant at the same time.</p> <p>(b) The recommendation of the FTPC and of the Dean shall be considered by the CA in making a decision on an application in accord with Article 16.4(d). Such decision shall be communicated to the applicant in writing no later than 14 calendar days following the meeting of the CA at which a decision is taken.</p> <p>(c) The CA shall not unreasonably reject a recommendation of the FTPC and of the Dean. In the event the CA does reject such a recommendation, its President shall communicate his reasons to the FTPC in writing and,</p> |

| | | |
|-------|---|--|
| | le rencontrer, seul ou accompagné des autres membres du CA, pour discuter de ces raisons. Le CPEF fera ensuite une recommandation finale. Si le CA devait, une fois encore, rejeter cette recommandation, son président devra communiquer un avis écrit de ses raisons au CPEF. | upon the request of the Committee, shall meet alone or accompanied with it to discuss these reasons. The FTPC shall then make a final recommendation. If the CA again rejects this recommendation, its President must give written notice of its reasons to the FTPC. |
| 16.9 | <u>Rangs et affectations préliminaires pour les postes de bibliothécaires</u> Les postes de bibliothécaires sont répartis en trois rangs : bibliothécaire I, bibliothécaire II, bibliothécaire III. | <u>Ranks and preliminary appointments for librarians</u> The ranking system of librarians is composed of three ranks: librarian I, librarian II, librarian III. |
| 16.10 | Une personne affectée à un poste de bibliothécaire, quel que soit le rang, obtiendra une affectation préliminaire de deux ans menant à une affectation permanente, le tout étant sujet à une évaluation de rendement satisfaisante par le CRB. Deux évaluations de rendement seront tenues durant cette période de deux ans : la première après huit mois, la seconde au moins deux mois avant la fin de cette période initiale de 24 mois. Les critères d'évaluation refléteront les caractéristiques de la charge de travail du bibliothécaire (article 21.2), de même que les critères de promotion (article 16.14). On pourra mettre fin à l'affectation préliminaire après l'une ou l'autre de ces évaluations si le rendement de la personne est réputé insatisfaisant. | A person who is appointed in a librarian position of whatever rank will be given a preliminary appointment of two years, leading to a permanent appointment upon satisfactory evaluation by the LRC. There shall be two evaluations of satisfactory performance of duties during this two year period. A first after 8 months in the position; a second at least two months before the end of the 24 months preliminary appointment. The evaluation criteria will reflect the specifics of the librarians' workload (Article 21.2) as well as the criteria for promotion (Article 16.14). The preliminary appointment may be terminated after either of these evaluations if performance has been deemed unsatisfactory. |
| 16.11 | Bibliothécaire I : afin d'être éligible à un poste de bibliothécaire de rang I, un candidat doit détenir les compétences de base telles que définies à l'article 16.14(a). | Librarian I: To qualify for appointment to the rank of Librarian I, a candidate shall have the minimum qualifications as outlined in Art. 16.14(a). |
| 16.12 | Bibliothécaire II : pour être admissible à une promotion au rang de bibliothécaire II, le candidat doit détenir les compétences de base requises pour le rang I et avoir au moins cinq (5) ans d'expérience professionnelle à titre de bibliothécaire de rang I ou autre expérience pertinente, dont au moins deux ans à l'Université Saint-Paul. Pour prétendre à une affectation ou une promotion à ce rang, un candidat doit tout d'abord avoir un parcours professionnel couronné de succès et présenter les qualités évidentes pour réussir dans des activités universitaires et/ou de perfectionnement professionnel, l'importance étant accordée en priorité à la formation universitaire et à l'expérience professionnelle. Une personne embauchée au rang de bibliothécaire II se verra offrir un poste permanent après deux ans de services à temps complet à l'Université Saint-Paul, après que le CRB ait reconnu la qualité de son rendement, conformément aux dispositions de l'article 16.10. | Librarian II: To qualify for promotion to the rank of Librarian II, the candidate shall have the minimum qualifications as required for Librarian I and shall have at least five (5) years' professional experience as a Librarian I or other pertinent experience, with at least two of these years at Saint Paul University. As a primary criterion for appointment or promotion to this rank, a candidate shall have a record of successful performance in professional practice and demonstrated potential in scholarly endeavours and/or professional development activities, with the greatest weight placed on academic qualifications and professional practice. One who is hired at the rank of Librarian II will be granted a permanent position after a minimum of two years of full time employment at Saint Paul University and having received a successful performance evaluation conducted by the LRC as set out under Article 16.10. |

| | | |
|-------|--|--|
| 16.13 | <p>Bibliothécaire III : pour être admissible à une promotion au rang de bibliothécaire III, le candidat doit détenir les compétences de base requises pour le rang II et avoir au moins dix (10) ans d'expérience professionnelle à titre de bibliothécaire de rangs I et II, dont au moins deux ans à l'Université Saint-Paul à titre de bibliothécaire de rang II, ou avoir acquis une expérience professionnelle pertinente et d'importance équivalente. Le candidat doit démontrer sans équivoque son engagement à maintenir à jour ses connaissances et ses aptitudes à assumer de plus grandes responsabilités. Le bibliothécaire de rang III doit détenir les compétences requises, tels un diplôme d'études supérieures approprié ou l'équivalent dans un secteur pertinent, et avoir contribué de façon significative à la bibliothèque, à l'Université ou au secteur de la bibliothéconomie en général.</p> <p>Le membre doit démontrer qu'il a constamment offert un rendement professionnel de qualité cohérent avec le rang de bibliothécaire II dans les domaines suivants, dont un rendement exceptionnel dans au moins un (1) de ces domaines : activités scolaires incluant des activités savantes; enseignement et publications reliés à la bibliothèque; activités au service de la bibliothèque et de l'université; engagements professionnels, incluant une implication significative dans des organismes professionnels.</p> <p>Pour accéder au rang de bibliothécaire III, la priorité doit être accordée aux qualifications universitaires, à l'expérience professionnelle et aux activités savantes ou reliées au développement professionnel.</p> <p>La personne embauchée au rang de bibliothécaire III se verra offrir un poste permanent après au moins deux ans de services à temps complet à l'Université Saint-Paul et après que le CRB ait reconnu la qualité de son rendement, conformément aux dispositions de l'article 16.10.</p> | <p>Librarian III: To qualify for promotion to the rank of Librarian III, the candidate shall have the minimum qualifications as required for Librarian II and shall normally have at least ten (10) years' experience as a Librarian I and II, with at least two of these years as Librarian II at Saint Paul University, or have acquired a professional experience of equal worth and relevance. There should be clear evidence of continuing professional development and demonstrated ability to handle increased responsibilities. The Librarian III will have pertinent qualifications such as a relevant post-graduate degree or equivalent in a pertinent subject field, and have made significant contributions to the library, the University, or the library community.</p> <p>The Member must submit evidence of continuing performance consistent with the rank of Librarian II in the following areas and evidence of clearly superior achievement in at least one (1) of the following areas: academic activities including scholarly endeavours; publication and teaching relevant to the library; service to the library, University service; or professional endeavours, including significant involvement in professional organizations.</p> <p>For the rank of Librarian III, the greatest weight shall be placed on academic qualifications, professional practice, and scholarly endeavours and/or professional development activity.</p> <p>One who is hired at the rank of Librarian III will be granted a permanent position after a minimum of two years of full time employment at Saint Paul University and having received a successful performance evaluation conducted by the LRC as set out under Article 16.10.</p> |
| 16.14 | <p><u>Critères de promotion</u></p> <p>Les critères suivants doivent être pris en considération lorsqu'il s'agit d'évaluer un employé en vue d'une promotion : qualifications universitaires; expérience professionnelle; activités savantes ou reliées au développement professionnel; services offerts sur le plan universitaire, professionnel et communautaire. Les antécédents professionnels de la personne dans le domaine de la bibliothéconomie sont de toute première importance pour tous les rangs. Les critères suivants seront utilisés avec impartialité et équité dans l'évaluation des candidats.</p> | <p><u>Criteria for promotion</u></p> <p>In considering a librarian for promotion, the following criteria shall be used: academic qualifications; professional practice; scholarly and/or professional development activity; and University, professional and community service. The librarian's professional practice record within the library is of primary importance at all ranks. The following items shall be used fairly and equitably in assessing candidates.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>(a) Qualifications universitaires Un diplôme de premier cycle et une maîtrise en bibliothéconomie/sciences de l'information ou l'équivalent constituent le minimum requis pour être admissible à un poste, quel que soit le rang.</p> <p>(b) Expérience professionnelle L'expérience professionnelle constitue la prise en charge de responsabilités professionnelles qui comprennent sans y être limitées : élaboration et mise en œuvre de politiques; consultation; services d'information; recherche et enseignement; développement et/ou gestion des collections; catalogage; gestion et développement de systèmes et ressources d'information; gestion et encadrement de personnel. La mise en œuvre de la pratique professionnelle peut être confirmée par des collègues, administrateurs, professeurs, usagers de la bibliothèque ou évaluations d'étudiants, et comprend la continuité des services et le développement des compétences.</p> <p>(c) Les activités savantes, le développement professionnel et/ou la formation continue On s'attend à ce que les membres développent et maintiennent à jour leurs compétences professionnelles et leur efficacité. Les activités savantes, les activités de développement professionnel et la formation continue constituent des facteurs importants dans le maintien et la mise à jour des compétences et de l'efficacité, et contribuent à la réputation de l'Université, de la profession et de la personne.</p> <p>(i) Les activités savantes et les publications (y compris sur support électronique) comprennent, mais sans s'y limiter, les activités suivantes : livres (monographies complètes); articles dans des revues scientifiques à comité de lecture; chapitres de livres; publications non scientifiques; édition d'une revue professionnelle; participation à un comité de rédaction d'une revue professionnelle; articles présentés lors de conférences de groupes professionnels, au niveau national, provincial ou régional et sur d'autres tribunes; critiques de livres dans des revues professionnelles ou autres publications; recherches acceptées pour publication. On considérera également les travaux non publiés, comme un guide substantiel à l'intention des usagers d'une bibliothèque, bibliographies, répertoires spéciaux, documents de planification, rapports ou manuels de projets, comprenant des contributions spécialisées importantes et inédites à la bibliothèque et à son</p> | <p>(a) Academic qualifications The minimum qualifications for appointment to any rank are an undergraduate degree plus a Master's degree in Library Science/Information Studies or equivalent academic qualifications.</p> <p>(b) Professional practice Professional practice is the implementation of professional practice responsibilities, which includes but is not limited to: developing and implementing policies; consultation; delivering information services; research and instructional services; collection development and/or management; cataloguing; management and development of information systems and resources, and supervision and management. Evidence of implementation of professional practice may be provided by peer, administrator, faculty, library user and/or student evaluations and includes continuing service and skill development.</p> <p>(c) Scholarly endeavours, professional development activity, and/or continuing education Members are expected to develop and maintain their professional competence and effectiveness. Scholarly endeavours, professional development activities, and continuing education play an important role in enhancing and maintaining competence and effectiveness as well as contributing to the reputation of the University, the profession, and the individual.</p> <p>(i) Scholarly endeavours and publication (including electronic publication) include, but are not limited to, the following: books (full-length monographs); articles in refereed journals; chapters in books; non-refereed publications; editor of a professional journal; member of an editorial board for a professional journal; papers presented at national, provincial, or regional professional conferences and other forums; book reviews in professional journals; book reviews in other journals; research accepted for publication. Unpublished works such as substantial library guides, bibliographies, special indexes, planning documents, project reports or manuals, that involve substantial original intellectual or creative contributions to the library and its operations</p> |
|---|--|

| | | |
|-------|---|---|
| | <p>fonctionnement.</p> <p>(ii) Sans y être limité, le développement professionnel comprend ce qui suit : élection à un poste dans une association professionnelle; nomination/candidature à un poste dans une association professionnelle; présidence d'un comité dans une association professionnelle; ateliers, stages, formations, conférences pour le compte de groupements professionnels; consultations professionnelles; membre d'un comité d'un groupement professionnel; planification de conférences et animation d'ateliers de formation pratique; participation à des conférences de regroupements professionnels, à des ateliers ou à des colloques; membre d'associations professionnelles; autres activités de nature professionnelle.</p> <p>(iii) Sans y être limitée, la formation continue comprend ce qui suit : obtention d'un diplôme d'études supérieures dans un domaine pertinent; cours complétés en vue de l'obtention d'un diplôme d'études supérieures; cours complétés ne conduisant pas à un certificat ou diplôme, incluant un programme de formation en langue seconde; autres cours de formation continue.</p> <p>(d) Les bibliothécaires sont admissibles au soutien financier normalement offert aux professeurs pour des projets de recherche.</p> | <p>will also be considered.</p> <p>(ii) Professional development activities include, but are not limited to, the following: election to an office in a professional association; nomination/candidacy for office in a professional association; chair of a committee in a professional association; workshops, institutes, training sessions, lectures conducted for professional groups; consultancy in a professional capacity; member of a professional association committee; planning conferences and conducting workshops; attendance at professional association conferences, workshops, or seminars; membership in professional associations; other activities of a professional nature.</p> <p>(iii) Continuing education includes, but is not limited to, the following: completion of relevant graduate degrees; courses completed towards a relevant graduate degree; courses taken in relevant non-degree or certificate programs, including second-language programs; relevant continuing education courses.</p> <p>(d) Librarians shall be entitled to apply for the funds normally made available to professors for research support.</p> |
| 16.15 | <p><u>Comité de révision de la bibliothèque</u></p> <p>(a) Il devra y avoir un comité de révision de la bibliothèque (CRB).</p> <p>(b) Le CRB recevra et évaluera toutes les candidatures soumises pour des postes permanents ou promotions et formulera ses recommandations.</p> <p>(c) Le CRB sera constitué de quatre (4) membres : le bibliothécaire en chef, qui en assurera la présidence; un (1) bibliothécaire de rang III (ou de rang équivalent) de l'Université ou provenant de l'extérieur; un (1) doyen ou professeur titulaire nommé par l'employeur; un (1) professeur titulaire élu par ses pairs lors d'une réunion du Sénat.</p> <p>(d) Le CRB devra observer les échéances, règles et procédures des articles 16.4 et 16.5, <i>mutatis mutandis</i>.</p> | <p><u>Library Review Committee</u></p> <p>(a) There shall be a Library Review Committee (LRC).</p> <p>(b) It shall be the responsibility of the LRC to receive and review all applications for continuing appointment or promotion and to make recommendations.</p> <p>(c) The LRC shall have a membership of four (4) and be composed of: the Chief Librarian, who shall be Chair; one (1) Librarian III (or equivalent rank), either from within or outside the University; one (1) Dean or tenured professor named by the Employer; one (1) tenured professor elected by his peers at a meeting of the Senate.</p> <p>(d) The LRC must observe the timelines and rules and procedures of Article 16.4 and 16.5, <i>mutatis mutandis</i>.</p> |
| 17 | STATUT DE NÉGOCIATION DES ADMINISTRATEURS | BARGAINING STATUS OF ADMINISTRATORS |
| 17.1 | Tout engagement d'un administrateur à un poste universitaire sera effectué conformément aux procédures régissant les engagements universitaires qui sont énoncées dans la présente convention collective. | Any appointment of an administrator to an academic position shall be in accordance with the procedures for academic appointments in this Collective Agreement. |

| | | |
|------|---|---|
| 17.2 | Les administrateurs qui occupaient un poste universitaire au moment de leur engagement à titre d'administrateurs et qui ont été exclus de l'unité de négociation en vertu de leur position seront libres de réintégrer leur poste universitaire à titre de membres de l'unité de négociation lorsqu'ils auront terminé leur mandat, qu'ils auront démissionné ou qu'on aura mis fin à leur fonction administrative. Le temps passé dans un poste administratif sera considéré comme un temps de service équivalent à tous les fins appropriées de la présente convention. | Administrators who held an academic position at the time of appointment as administrator and were excluded from the Bargaining Unit by virtue of their office are free to return to their academic position as a Member of the Bargaining Unit upon completion of their term of office, resignation, or termination. Time spent in an academic administrative position shall be deemed equivalent service for all appropriate purposes of this Agreement. |
| 17.3 | La cessation d'un emploi administratif n'est pas la même chose que la cessation d'un emploi universitaire. Celle-ci ne peut que suivre celle-là, elle obéit à des procédures distinctes et doit être conforme aux dispositions pertinentes de la présente convention. | Termination from an administrative position is not termination from an academic position. The latter may only follow the former, is procedurally distinct, and shall follow the relevant provisions of this Collective Agreement. |
| 17.4 | Lorsqu'un administrateur revient à son poste universitaire, son salaire et les avantages sociaux dont il jouit seront régis par la présente convention collective. Les émoluments administratifs ne seront pas maintenus. Après consultation de la personne qui a complété son mandat à titre d'administrateur, le recteur doit aviser le président de l'Association de la date approximative du retour de l'administrateur dans son poste universitaire. | When an administrator returns to his academic position, the salary and benefits shall be governed by this Collective Agreement. Administrative stipends shall not be maintained. After consulting the person who has completed his mandate as administrator, the Rector shall notify the President of the Association of the approximate date when the former administrator will return to his academic position. |
| 17.5 | Un administrateur qui n'occupe pas un poste universitaire est admissible à présenter sa candidature à un poste universitaire. | An administrator who does not hold an academic position is eligible to apply for an academic position. |
| 17.6 | Un administrateur se verra accorder la permanence ou une promotion conformément aux critères énoncés dans la présente convention collective. Le dossier de l'administrateur sera évalué par un comité ad hoc qui fera rapport au président du CA. Le comité ad hoc se composera de quatre (4) évaluateurs externes qui étudieront le dossier et feront une recommandation au président du CA. Le président du CA assurera la transmission au président de l'Association : (1) la liste des évaluateurs; (2) une copie de sa recommandation d'accorder la permanence ou la promotion; et (3) une copie de la décision prise par le CA. | An administrator shall be awarded tenure or promotion in accordance with the criteria established by this Collective Agreement. The administrator's file will be evaluated by an ad hoc committee reporting to the President of the CA. The ad hoc committee will consist of four (4) external evaluators who will review the file and make a recommendation to the President of the CA. The President of the CA shall forward to the President of the Association: (1) the list of evaluators; (2) a copy of his recommendation for tenure and promotion; and (3) a copy of the decision made by the CA. |
| 18 | RESPONSABILITÉ LÉGALE | LEGAL LIABILITY |
| 18.1 | L'Université continuera de souscrire à son plan actuel d'assurance de responsabilité publique pour assurer, entre autres, les membres qui agissent à l'intérieur du cadre de leur emploi contre toute réclamation de responsabilité (y compris les réclamations de négligence, de dommage à la propriété, de blessures personnelles, de diffamation et de calomnie). | The University shall continue to maintain the present public liability insurance to insure, among others, Members who are acting within the scope of their employment against liability claims (including negligence, property damage, personal injury, libel and slander), up to its current limit. |

| | | |
|------|--|--|
| 18.2 | Les membres sont strictement tenus d'adresser à l'Université un préavis opportun de toute poursuite légale ou réclamation faite contre un membre, et ce, aussitôt que possible après que le membre lui-même ait pu prendre connaissance de telle poursuite ou réclamation. | Members have a strict obligation to give to the University timely notice of any legal action or claim made against a Member as soon as possible after the Member has knowledge of such action or claim. |
| 19 | BILINGUISME | BILINGUALISM |
| 19.1 | L'Université s'est engagée à remplir le rôle qui lui incombe à titre d'institution bilingue d'enseignement supérieur. L'employeur et l'Association s'engagent à maintenir et promouvoir les langues française et anglaise (ci-dessous désignées comme « les langues officielles »). | The University is committed to the fulfillment of its role as a bilingual institution of higher learning. The Employer and the Association pledge themselves to the maintenance and promotion of the English and French languages (hereinafter referred to as "official languages"). |
| 19.2 | Conformément à l'engagement pris à l'article 19.1, les deux parties auront le droit de communiquer l'une avec l'autre dans n'importe laquelle des deux langues officielles. L'employeur reconnaît le droit de tous les membres de communiquer directement (verbalement et par écrit) avec tous les services universitaires et administratifs de l'Université dans la langue officielle de leur choix, et ce, dans la conduite de toute affaire officielle. | Consistent with the commitment in Article 19.1, both Parties shall have the right to communicate with each other in either official language. The Employer recognizes the right of all Members to communicate directly (orally and in writing) with all academic and administrative services of the University in the official language of their choice for all official transactions. |
| 19.3 | Les parties s'entendent à coopérer pour faire en sorte que la convention collective soit traduite, dans un délai de 90 jours, à partir de la version négociée à la table de négociation, pour qu'on puisse disposer d'une version rédigée dans l'autre langue officielle. Les parties assumeront à parts égales les coûts de traduction et d'impression de la présente convention collective. | The Parties agree to co-operate to have the Collective Agreement translated within 90 days from the version negotiated at the bargaining table into the other official language. The Parties shall share equally the cost of the translation and printing of this Collective Agreement. |
| 19.4 | Les deux parties pourront utiliser n'importe laquelle des deux versions, anglaise et française, pour toute transaction découlant de la présente convention collective et les deux versions jouiront de la même autorité. Cependant, lorsqu'une différence ou une ambiguïté se sera glissée entre les deux versions, française et anglaise, c'est la version rédigée dans la langue dans laquelle le grief aura été déposé qui prévaudra. | Both Parties may use the English or the French version in any proceedings arising out of this Collective Agreement, and both versions shall have the same weight. However, where there is a discrepancy or ambiguity between the English or the French version, it shall be the version of the language in which the grievance was filed which shall prevail. |

| 20 | CHARGE DE TRAVAIL DES PROFESSEURS | WORKLOAD OF PROFESSORS |
|------|--|--|
| 20.1 | <p><u>La charge de travail normale des professeurs</u> (a) La charge de travail normale des professeurs se compose de ce qui suit : (i) l'enseignement, y compris la préparation et la correction des examens, et la disponibilité envers les étudiants; (ii) la recherche exigée pour la constante remise à jour de l'enseignement et la publication des travaux de recherche; (iii) la direction et la correction de thèses, de même que la direction de cours de lecture dirigée; (iv) la participation aux travaux et réunions de comités et de conseils, y compris les comités de l'Association; (v) une présence habituelle à l'Université et une participation active. (b) La charge de travail normale d'enseignement est de 12 crédits par année. Un membre qui accepte d'assumer une charge d'enseignement plus lourde au cours d'une session donnée aura droit à une réduction correspondante de sa charge de travail à la session suivante ou dans l'année universitaire suivante, ou encore à l'équivalent en salaire. Dans le cas de cours annulés, les crédits non enseignés sont reportés à la session ou à l'année suivante, mais ne peuvent pas être réduits à l'équivalent en salaire.</p> | <p><u>Normal workload of professors</u> (a) The normal workload of professors shall include the following: (i) teaching, including preparation, the marking of examinations, and availability to students; (ii) research required for continual updating of teaching and publication of research; (iii) direction and correction of theses as well as direction of reading courses; (iv) participation in committee and council meetings, including Association committees; (v) habitual presence and active engagement at the University. (b) The normal teaching load is 12 credits per year. A Member who agrees to accept a higher teaching load in one session is entitled to a corresponding reduction in workload in the following session or the following academic year, or the equivalent in salary. When courses are cancelled, credits not taught are postponed to the following session or year, but may not be reduced by its equivalent in salary.</p> |
| 20.2 | <p><u>La supervision d'étudiants en counselling</u> La supervision d'un étudiant en counselling équivaut à 0,5 crédit par semestre.</p> | <p><u>Supervision of counselling students</u> The supervision of a student in counselling is equivalent to 0.5 credits per semester.</p> |
| 20.3 | <p><u>Compensation financière pour direction de thèse</u> (a) Le directeur de thèse touchera une compensation financière de 1 750 \$ pour la direction de chaque thèse de doctorat. (b) Le paiement sera effectué au moment du dépôt officiel de la thèse.</p> <p><u>Compensation financière pour un cours de lecture dirigée</u> (c) Lorsqu'un cours de lecture dirigée est offert au-delà de la charge normale d'enseignement, le membre se verra offrir 500 \$ pour le premier étudiant et 150 \$ pour tout étudiant supplémentaire. Un membre qui dirige la thèse d'un étudiant ne peut recevoir une telle compensation pour cet étudiant. Si le cours de lecture dirigé est le résultat de l'annulation d'un cours préalablement assigné, la reconnaissance de la charge de travail original est maintenue.</p> | <p><u>Compensation for thesis direction</u> (a) The director shall be compensated \$1,750 for the direction of each doctoral dissertation. (b) Payment shall be effected upon the formal submission of the dissertation.</p> <p><u>Financial compensation for directed reading course</u> (c) When a directed reading course is given beyond the normal teaching load, the Member will receive \$500 for the first student and \$150 for each additional student. A Member who is the thesis director of a student will not receive such compensation for that student. If the directed reading course is a result of a cancellation of an assigned course, the original recognition of the Member's workload remains.</p> |

| 21 | CHARGE DE TRAVAIL DES BIBLIOTHÉCAIRES | WORKLOAD OF LIBRARIANS |
|------|--|--|
| 21.1 | <p><u>Principes</u></p> <p>(a) L'Université reconnaît l'importance de sa mission par la formation continue de ses bibliothécaires à titre de membres de son personnel universitaire; elle reconnaît également que la poursuite de leurs travaux de recherche, d'études, de formation et autres travaux savants profite et contribue à la valorisation de la réputation de l'Université, de la profession et des bibliothécaires.</p> <p>(b) La poursuite de travaux de recherche, d'études, de formation et d'autres travaux savants est partie intégrante de la charge normale de travail des bibliothécaires.</p> <p>(c) Le calendrier des activités des bibliothécaires doit être organisé de façon à offrir des services de qualité à la communauté universitaire, tout en permettant un niveau d'effort adéquat consacré à la poursuite de travaux de recherche, d'études, de formation et autres travaux savants.</p> <p>(d) Les travaux de recherche, d'études, de formation et autres travaux savants constituent des éléments qui doivent faire partie de l'évaluation du rendement des bibliothécaires dans le cadre d'un processus d'octroi d'un poste permanent ou d'avancement à un rang supérieur.</p> | <p><u>Principles</u></p> <p>(a) The University recognizes the importance to its academic mission of librarians' continuing development as members of the academic staff and acknowledges that their pursuit of research, study, educational and other scholarly activities brings benefits to and enhances the reputation of the University, the profession and the individual librarian.</p> <p>(b) The pursuit of research, study, educational and other scholarly activities shall constitute a normal component of a librarian's workload.</p> <p>(c) The scheduled duties of librarians shall be arranged to take into account the optimum delivery of service to the university community and the provision of sufficient time for the pursuit of research, study, educational and other scholarly activities.</p> <p>(d) Research, study, educational, and other scholarly activities performed by a librarian shall be considered in the librarian's performance appraisal for a permanent position and promotion.</p> |
| 21.2 | <p><u>Charge de travail</u></p> <p>(a) Au moment de l'embauche, une description d'emploi écrite, avec tâches et responsabilités, doit être disponible pour chaque poste de bibliothécaire. À la demande d'un membre, l'employeur peut apporter des modifications à cette description d'emploi. L'employeur ne peut cependant imposer une nouvelle description d'emploi ou une description modifiée sans en informer l'Association.</p> <p>(b) Les tâches et responsabilités des bibliothécaires se répartissent généralement en trois (3) catégories :</p> <p>(i) Les activités professionnelles des bibliothécaires comprennent la participation aux activités et au développement de la bibliothèque à titre de services et ressources disponibles pour les étudiants, les professeurs et autres membres de la communauté universitaire; ces tâches comprennent notamment des conseils relatifs à l'utilisation de la bibliothèque, le développement des collections, le catalogage, les services de référence, la conception et la mise en œuvre de systèmes, la participation à des comités de la bibliothèque, la gestion et la coordination des services et ressources de la bibliothèque, ainsi que la</p> | <p><u>Workload</u></p> <p>(a) At the time of hiring, there shall be a written job description for every librarian position which states the tasks and responsibilities of the position. At the request of a Member, this job description may be altered by the Employer. The Employer may not impose a new or revised job description on the Member without notifying the Association.</p> <p>(b) The duties and responsibilities of librarians fall generally into three (3) categories:</p> <p>(i) Professional librarian activities include participation in the operation and the development of the library as an academic service and resource for students, faculty and other members of the community and, in particular, includes library instruction, collection development, cataloguing, reference services, development and implementation of systems applications, participation in library committees, management and coordination of library resources and services, and the training and supervision of staff;</p> <p>(ii) Research and scholarship, the primary purpose of which is to</p> |

| | | |
|------|--|--|
| | <p>formation et l'encadrement du personnel;</p> <p>(ii) La recherche et les études, dont l'objectif fondamental est d'accroître les connaissances et la compréhension, en plus d'améliorer la compétence professionnelle des bibliothécaires, inclut généralement le développement des connaissances professionnelles au moyen de la recherche, de travaux savants en bibliothéconomie qui présentent un caractère déterminant et innovateur, de publications soumises à un comité de pairs, de présentation de travaux savants écrits et sur tout autre support reconnu.</p> <p>(iii) Les services à l'Université et à la communauté universitaire, ce qui comprend, entre autres, la participation à des activités de l'Université ou de l'Association.</p> <p>(c) La semaine normale de travail des bibliothécaires est de 35 heures. Les bibliothécaires peuvent soumettre au bibliothécaire en chef une demande pour bénéficier d'un horaire de travail flexible. Dans le cas d'un refus, les raisons doivent être soumises par écrit à la personne concernée.</p> <p>(d) Les tâches et responsabilités confiées aux bibliothécaires devraient normalement être définies de sorte que la personne puisse raisonnablement s'en acquitter durant les heures normales de travail. On ne peut exiger d'un membre de faire des heures supplémentaires sans rémunération ou autre compensation convenues d'un commun accord entre l'employeur et le membre, étant entendu que l'Association doit être informée d'un tel accord.</p> <p>(e) La charge normale de travail doit prévoir que, sur une base annuelle, 80 % du temps soit consacré aux activités professionnelles et 20 % à une combinaison de recherche et d'études. Il est entendu que tout accord à ce sujet doit intervenir en conformité des dispositions de la présente convention.</p> | <p>increase knowledge and understanding and to further the librarian's professional and scholarly competence and which in general includes development of professional knowledge through research, scholarly and critical or creative work within the field of librarianship, the dissemination of such work through professional and peer-reviewed publications, presentation of scholarly papers, and other respected means.</p> <p>(iii) Service to the University and the community which includes, but is not limited to participation in University and Association activities.</p> <p>(c) The normal workload of a librarian is 35 hours per week. Librarians shall be entitled to request from the Chief Librarian a flexible distribution of the 35 hours per week. Where a request for the flexible distribution of the 35 hours per week is denied, the Chief Librarian shall set out in a written reply to the Member the reasons for the denial.</p> <p>(d) A Member's workload shall be such that the required duties and activities can be reasonably performed during working hours. A Member shall not be asked to work overtime without compensation or benefit mutually agreed upon by the Employer and the Member, with notice given to the Association of such agreement.</p> <p>(e) The normal distribution of workload shall be 80% for professional practice and 20% for a combination of scholarship and research, on a yearly basis. Any such agreement shall be consistent with the provisions of this Agreement.</p> |
| 21.3 | <p><u>Congés pour développement professionnel</u></p> <p>Un bibliothécaire membre peut se prévaloir d'un nombre raisonnable de jours de congé rémunéré pour, entre autres : assister à des colloques d'associations professionnelles, à des conférences dans des domaines reliés à sa spécialisation ou à des ateliers dans des sujets connexes à ses responsabilités professionnelles courantes ou qui pourraient éventuellement lui être confiées, et préparer des articles ou des conférences à caractère professionnel.</p> | <p><u>Professional development days</u></p> <p>A Member librarian may request a reasonable amount of leave with pay for purposes such as: attendance at professional association conferences, conferences in the Member's area of specialization, or workshops related to functions in the Member's current or anticipated assigned professional duties, and preparation of papers or professional conference presentations.</p> |

| | | |
|------|---|---|
| 22 | CONDITIONS DE TRAVAIL | WORKING CONDITIONS |
| 22.1 | L'employeur maintiendra sa pratique actuelle, qui est de faire bénéficier les membres des fournitures nécessaires, un bureau et de l'équipement strictement lié à leur charge de travail, et ce, conformément aux normes administratives actuelles. | The Employer shall maintain its current practice of providing Members with the necessary furnishings, office, and equipment strictly related to their workload and in accordance with current administrative norms. |
| 23 | CONGÉS SABBATIQUES | SABBATICALS |
| 23.1 | <u>Définition</u> La raison d'être d'un congé sabbatique est de favoriser la poursuite des objectifs universitaires et savants de l'Université en offrant à ses professeurs une occasion régulière de consacrer leurs énergies entièrement à la recherche et à l'étude. Les parties à la présente convention reconnaissent qu'elles ont une responsabilité conjointe de favoriser un usage efficace des congés sabbatiques pour renforcer la position de l'Université dans la poursuite de ses objectifs. | <u>Definition</u> The purpose of a sabbatical is to foster the pursuit of knowledge and serve the academic and scholarly objectives of the University by affording professors a regular opportunity to devote their energies entirely to research and study. The Parties to this Agreement acknowledge a joint responsibility to encourage the effective use of sabbatical leaves to strengthen the University in the achievement of its objectives. |
| 23.2 | <u>Admissibilité</u> Un membre sera admissible au congé sabbatique lorsqu'il aura enseigné à temps complet à l'Université Saint-Paul pendant un nombre déterminé d'années à titre de professeur adjoint, de professeur agrégé ou de professeur titulaire. | <u>Eligibility</u> A Member is eligible for a sabbatical when he has taught full time at Saint Paul University for a definite number of years as an Assistant Professor, Associate Professor, or Full Professor. |
| 23.3 | <u>Congé sabbatique d'un an</u> (a) Après avoir enseigné pendant six années consécutives et à temps complet, un membre pourra demander un congé sabbatique d'un an, avec rémunération financière correspondant à 80 % de son plein salaire. Un professeur adjoint occupant un poste menant à la permanence touchera 90 % de son plein salaire pour son premier congé sabbatique d'un an. (b) Si un membre souhaite augmenter cette rémunération, il peut reporter à plus tard la présentation de sa demande. La rémunération sera alors de 80 % du salaire, plus 5 % pour chaque année venant s'ajouter au minimum de six ans, et ce, jusqu'à concurrence d'un montant correspondant à 100 % de son salaire. (c) Lorsqu'un membre doit reporter un congé sabbatique pour des raisons administratives (par exemple, parce qu'on ne trouve personne pour le remplacer), la rémunération sera augmentée de 5 % par année de report, et ce, jusqu'à concurrence de 100 % du salaire. (d) Le calcul du pourcentage du salaire à verser au membre à titre de compensation financière est effectué en fonction du salaire qui lui aurait été versé pendant son congé sabbatique. | <u>One-year sabbatical</u> (a) After six consecutive years of teaching on a full-time basis, a Member may request a one-year sabbatical with financial remuneration of 80% of the full salary. An Assistant Professor in a tenure-track position shall receive 90% of the full salary for his first, one-year sabbatical. (b) Should a Member wish to increase this remuneration, he may postpone the request. The remuneration will then be 80% plus 5% of his salary for each year added to the basic six years to a maximum of 100% of his salary. (c) When a Member must delay a sabbatical for administrative reasons (e.g., a replacement is not available), the remuneration is increased by 5% per year of delay up to 100% of the salary. (d) The calculation of the percentage of the salary to be paid the Member as compensation is made in terms of the salary which would have been paid him during his sabbatical. |

| | | |
|------|---|--|
| 23.4 | <p><u>Congé sabbatique de six mois</u></p> <p>(a) Après avoir enseigné à temps complet pendant trois ans, un membre peut demander un congé sabbatique de six mois.</p> <p>(b) Sa rémunération correspondra alors à 80 % de son plein salaire si le congé sabbatique est pris pendant le premier semestre d'enseignement suivant immédiatement trois ans de service.</p> <p>(c) Sa rémunération augmentera de 2,5% pour chaque période de 6 mois supplémentaires suivant immédiatement trois ans de service jusqu'à concurrence d'un montant correspondant à 100 % de son salaire.</p> <p>(d) Après une période de six ans de services à temps complet, un membre peut faire demande d'un congé sabbatique de six mois à 100 % de son salaire.</p> <p>(e) À l'exception des personnes qui touchent 100 % de leur salaire, le membre aura droit à un 5 % supplémentaire si la date, déjà approuvée, du début de son congé sabbatique doit être reportée pendant un autre semestre pour des raisons administratives. Ce type de congé sabbatique ne peut être reporté qu'une seule fois.</p> | <p><u>Six-month sabbatical</u></p> <p>(a) After a three-year period of full-time teaching, a Member may ask for a six-month sabbatical.</p> <p>(b) Remuneration shall be 80% of his full salary if the sabbatical is taken during the first teaching semester immediately following three years of service.</p> <p>(c) The remuneration shall increase by 2.5% for each six-month period immediately following three years of service up to 100% of the salary.</p> <p>(d) After a six-year period of full-time employment, a Member may ask for a six-month sabbatical at 100% of salary.</p> <p>(e) Except for those getting 100% of their salary, the Member will be entitled to an additional 5% if the already approved beginning of his sabbatical must be postponed another semester for administrative reasons. This type of sabbatical can only be deferred once.</p> |
| 23.5 | <p><u>Raisons justifiant un congé sabbatique</u></p> <p>Un congé sabbatique est accordé pour permettre à un membre du personnel enseignant de contribuer à l'enrichissement de la vie universitaire :</p> <p>(a) en consacrant plus de temps à sa production scientifique (préparation de la publication d'un ouvrage, poursuite d'un projet de recherche);</p> <p>(b) en faisant mieux connaître l'Université Saint-Paul à titre de professeur invité dans une autre institution avec l'approbation de l'Université;</p> <p>(c) en acquérant une expérience professionnelle ou pratique liée à sa spécialité, de façon à pouvoir dispenser un enseignement plus complet et qui corresponde davantage aux besoins de l'époque.</p> | <p><u>Reasons for taking a sabbatical</u></p> <p>A sabbatical is granted in order to enable a Member of the teaching staff to contribute towards the betterment of University life:</p> <p>(a) by devoting more time to scientific production (preparing a book for publication, pursuit of a research project);</p> <p>(b) by making Saint Paul University better known as a part-time guest lecturer in a position preapproved by the University;</p> <p>(c) by acquiring a professional or practical experience related to his specialty in order to provide a teaching more complete and more consistent with the needs of the times.</p> |
| 23.6 | <p><u>Présentation d'une demande de congé sabbatique</u></p> <p>(a) Un congé sabbatique commencera soit le 1^{er} janvier, soit le 1^{er} juillet et il sera normalement pris après ou immédiatement avant un semestre d'enseignement régulier.</p> <p>(b) Un membre qui présente une demande de congé sabbatique fournira un dossier à son doyen, et ce, au plus tard le 30 septembre de l'année scolaire précédant le congé, et le dossier en question devra comprendre les éléments suivants :</p> <p>(i) le rapport relatif à son congé sabbatique précédent;</p> <p>(ii) une ébauche des plans de recherche proposés qui explique pourquoi</p> | <p><u>Application for sabbatical</u></p> <p>(a) A sabbatical shall begin on January 1 or on July 1 and shall normally be taken after or immediately before a regular teaching semester.</p> <p>(b) A Member requesting a sabbatical leave shall provide the Member's Dean with a dossier by September 30 of the academic year prior to the leave and it should include:</p> <p>(i) the report of the previous sabbatical;</p> <p>(ii) an outline of the proposed plans which explains why and how these should contribute to the Member's scholarly, pedagogical, or professional development;</p> |

| | | |
|------|---|--|
| | <p>et comment ceux-ci devraient contribuer au perfectionnement scientifique, pédagogique et professionnel du membre;</p> <p>(iii) un curriculum vitae à jour;</p> <p>(iv) une explication du choix de l'endroit;</p> <p>(v) un sommaire de la façon dont le membre s'est préparé en vue de ce projet;</p> <p>(vi) un énoncé faisant état des réalisations scientifiques et/ou professionnelles du membre depuis son dernier congé sabbatique.</p> <p>(c) Le doyen de la faculté :</p> <p>(i) pour des raisons administratives, peut décider de reporter le congé sabbatique ou encore demander au membre d'en modifier la durée (six mois, au lieu de douze, et vice versa), ainsi que les dates du début et de la fin du congé sabbatique;</p> <p>(ii) en consultation avec le membre, s'assure que la proposition soit conforme au contenu du présent article;</p> <p>(iii) après consultation auprès du CPEF, approuve la demande et la transmet au CA, pour que celui-ci l'entérine ou non.</p> <p>(d) Si, lors de son précédent congé sabbatique, un membre n'a pas dans l'ensemble réussi à atteindre des objectifs de sa proposition ou à satisfaire aux obligations énoncées à l'article 23.7 (a), (b) ou (c), le doyen ou l'administration de l'Université pourra imposer des conditions raisonnables à l'approbation de la nouvelle proposition et pourrait même refuser d'accorder la demande d'un nouveau congé sabbatique si les conditions justifiaient une telle décision.</p> | <p>(iii) an updated curriculum vitae;</p> <p>(iv) an explanation of the locale chosen;</p> <p>(v) a summary of the Member's preparation for that project;</p> <p>(vi) a statement of scholarly and/or professional achievements since the previous sabbatical.</p> <p>(c) The Dean of the Faculty:</p> <p>(i) for administrative reasons, may postpone the sabbatical or ask the Member to change the duration (six months instead of twelve or vice versa) and the dates of the sabbatical;</p> <p>(ii) in consultation with the Member, assures that the proposal is in keeping with this Article;</p> <p>(iii) after consultation with the FTPC, approves the request and forwards it to the CA for the Council's approval or not.</p> <p>(d) If, on his previous sabbatical, a Member substantially failed to fulfill the objectives of the proposal or the obligations of Article 23.7 (a), (b), or (c), the Dean or the University administration may place reasonable conditions on the approval of the new proposal and indeed may not grant the request for a further sabbatical leave if conditions warrant such a decision.</p> |
| 23.7 | <p><u>Les obligations du membre</u></p> <p>(a) Immédiatement après avoir complété son congé sabbatique, un membre est tenu de retourner à l'Université pour une période de temps correspondant au congé sabbatique qu'il a pris ou pour satisfaire à quelque autre disposition mutuellement acceptable au membre et à l'employeur.</p> <p>(b) Au moment de son retour à l'Université Saint-Paul, un membre qui aura bénéficié d'un congé sabbatique devra présenter au doyen de sa faculté un rapport sur ses activités pendant son congé sabbatique.</p> <p>(c) Pendant son congé sabbatique, le membre pourra accepter des bourses d'étude, mais il ne pourra toucher un salaire lié à un autre emploi, sauf dans les cas spécifiés aux articles 23.5 (b) et (c).</p> <p>(d) Pendant le congé sabbatique, le membre et l'Université continueront à payer leurs contributions respectives aux divers régimes de retraite et polices</p> | <p><u>The Member's obligations</u></p> <p>(a) Immediately following the completion of a sabbatical leave, a Member is required to return to the University for a length of time equal to the sabbatical taken or to satisfy some other arrangement that is mutually acceptable to the Member and the Employer.</p> <p>(b) Upon his return to Saint Paul University, a Member benefiting from a sabbatical must submit to the Dean of the Faculty a report on his activities during the sabbatical.</p> <p>(c) During the sabbatical, the Member may accept bursaries for studies but not another paying job, except in such cases as are set forth in Articles 23.5 (b) and (c).</p> <p>(d) During the sabbatical, the Member and the University continue to pay their respective employee employer contribution to the various</p> |

| | | |
|------|--|--|
| | d'assurance. Le calcul de ces contributions est fondé sur le salaire du membre versé durant le congé sabbatique. | insurance plans and pension funds. The calculation of these contributions is based on the sabbatical salary of the Member. |
| 24 | CONGÉ D'ÉTUDE | STUDY LEAVE |
| 24.1 | <p><u>Congé d'étude sans aide financière</u></p> <p>(a) Sous recommandation du doyen d'une faculté ou du bibliothécaire en chef, le CA peut accorder à un membre un congé d'étude sans aide financière.</p> <p>(b) Lorsqu'un congé d'étude est accordé, l'Université maintiendra le poste ouvert, et ce, jusqu'à la fin du congé.</p> <p>(c) Le congé d'étude est accordé pour une période de temps donnée et, sous réserve d'exceptions éventuelles, sa durée ne dépassera pas une année complète.</p> | <p><u>Study leave without financial assistance</u></p> <p>(a) Upon the recommendation of the Dean of a Faculty or Chief Librarian, the CA may grant a study leave without financial assistance to a Member.</p> <p>(b) When a study leave is granted, the University will keep open the position until the end of the leave.</p> <p>(c) The study leave is granted for a given period of time and, with possible exceptions, shall not exceed one full year.</p> |
| 24.2 | <p><u>Congé d'étude avec aide financière partielle</u></p> <p>(a) Un membre peut demander un congé d'étude avec aide financière partielle s'il a complété deux années d'enseignement à titre de professeur de plein exercice à l'Université Saint-Paul.</p> <p>(b) Un membre qui présente une demande d'aide de ce genre doit s'inscrire à un cours régulier d'études devant mener à l'obtention d'un diplôme d'études supérieures, ou encore à un programme d'étude de langue portant sur l'une ou l'autre des deux langues officielles de l'Université.</p> <p>(c) Un congé d'étude avec aide financière partielle aux fins de suivre un programme d'études linguistiques dans l'une ou l'autre des deux langues officielles est normalement accordé pour une période pouvant aller jusqu'à six mois; aux fins d'études supérieures, ce type de congé est normalement accordé pour une période d'un an et peut être renouvelé pour une période maximale de trois ans. Une demande de renouvellement doit être assortie d'une attestation à l'effet que les études supérieures ou les recherches du membre progressent de façon satisfaisante. À cet effet, le candidat doit demander à son directeur d'étude ou de recherche d'envoyer une lettre confidentielle d'appréciation. Le doyen doit avoir reçu la demande de renouvellement et la lettre d'évaluation avant le 15 janvier précédant la date du renouvellement de l'aide financière.</p> <p>(d) Le montant de la rémunération partielle versée à un membre pour un congé d'étude approuvé ne dépassera pas 6 000 \$ par année. Pour déterminer le montant de la bourse, on tiendra compte des autres sources d'aide financière</p> | <p><u>Study leave with partial financial assistance</u></p> <p>(a) A Member may request a study leave with partial financial assistance if he has completed two years of teaching as a full-time professor at Saint Paul University.</p> <p>(b) A Member applying for such assistance must register in a regular course of studies leading to a graduate degree or in a programme of language study of either official languages of the University.</p> <p>(c) A study leave with partial financial assistance for a programme of language study in either official languages of the University is normally granted for up to six months; for graduate studies, it is normally granted for a one-year period and may be renewed for a maximum of three years. A request for renewal must be accompanied by an attestation that the Member's graduate studies or research is progressing satisfactorily. To this effect, the candidate must ask his director of studies or of research to send a confidential letter of appreciation. The request for renewal and the letter of assessment must reach the Dean before January 15 preceding the effective date of renewal of the financial assistance.</p> <p>(d) The partial remuneration paid a Member on an approved study leave shall not exceed \$6,000 annually. To determine the amount of the grant, other sources of financial assistance available to the candidate will be taken into consideration.</p> <p>(e) The Member must agree to give one year of service with full regular</p> |

| | | |
|------|--|---|
| | <p>dont peut bénéficier le candidat.</p> <p>(e) Le membre doit accepter de dispenser un an de service avec plein salaire régulier pour chaque année ou portion d'année d'un congé d'étude qu'il aura pris et pour lequel il bénéficiera d'une aide financière partielle. Si le membre souhaitait être déchargé de cette obligation, il devra rembourser à l'Université une somme équivalente à l'aide financière partielle qui n'aura pas été remboursée sous la forme de services.</p> <p>(f) Le CA peut accorder chaque année un nombre limité de congés d'étude avec aide financière partielle.</p> <p>(g) Sur recommandation du doyen d'une faculté, le CA accordera un tel congé aux membres du personnel enseignant dont le congé servira à promouvoir les objectifs de la faculté.</p> | <p>salary for each year or part of a year of study leave taken with partial financial assistance. Should he wish to be relieved of this obligation, the Member must refund the University a sum equivalent to the partial financial assistance not given back in services.</p> <p>(f) The CA may grant each year a limited number of study leaves with partial financial assistance.</p> <p>(g) Upon recommendation of the Dean of a Faculty, the CA grants such a leave to members of the teaching staff whose leave will promote the objectives of the Faculty.</p> |
| 24.3 | <p><u>Procédure de demande</u></p> <p>(a) L'initiative de présenter une demande de congé d'étude peut être prise soit par le doyen, ou par le bibliothécaire en chef, ou encore par un membre appuyé d'une recommandation du doyen ou du bibliothécaire en chef.</p> <p>(b) Le consentement à un congé d'étude avec aide financière partielle est assujéti à un accord devant être signé par les deux parties.</p> | <p><u>Application procedure</u></p> <p>(a) The request for a study leave may be initiated either by the Dean or Chief Librarian, or it may be initiated by a Member with the recommendation of the Dean or Chief Librarian.</p> <p>(b) The consent to the study leave with partial financial assistance is subject to an agreement to be signed by both Parties.</p> |
| 24.4 | <p><u>Avantages sociaux</u></p> <p>(a) Un membre en congé d'étude peut, pendant son absence, continuer à participer aux programmes d'avantages de groupe qui lui sont offerts, pourvu toutefois que les dispositions nécessaires aient été prises avec les Ressources humaines, y compris le paiement de leur part respective du coût des primes, de façon à ce que le paiement complet des primes puisse être effectué.</p> <p>(b) Les congés de maladie et les journées de congé ne s'accumulent pas pendant les périodes de congé d'étude.</p> <p>(c) On ne tiendra pas compte des années de congé d'étude lorsque l'on calculera le nombre d'années de service aux fins d'octroi de congés sabbatiques, de renouvellement de contrat, de promotion et d'augmentation de salaire.</p> <p>(d) Un membre devra attendre au moins trois ans après son retour d'un congé d'étude qui aura duré au moins un an avant qu'une demande de congé sabbatique du membre puisse être considérée par l'Université.</p> | <p><u>Social benefits</u></p> <p>(a) A Member on study leave may, during his absence, continue to participate in the group benefit programs provided, however, that the necessary arrangements have been made with Human Resources, including the payment of the respective share of the cost of the premiums, so that full payment of premiums be made.</p> <p>(b) Sick leave and holidays do not accumulate during study leave periods.</p> <p>(c) The years of study leave are not considered when computing the years of service for purposes of sabbatical leave, renewal, promotion, and salary.</p> <p>(d) A Member must wait a minimum of three years after his return from a study leave that lasted at least one year before he may be considered for a sabbatical leave.</p> |

| 25 | CONGÉS DE MATERNITÉ ET CONGÉS PARENTAUX | PREGNANCY AND PARENTAL LEAVE |
|------|---|--|
| 25.1 | <p><u>Considérations d'ordre général</u></p> <p>(a) Pendant les congés de maternité et les congés parentaux en vertu du présent article, le membre continuera de bénéficier du régime de retraite et des autres régimes d'avantages sociaux mentionnés dans la présente convention collective. Le membre et l'employeur continueront chacun de verser leur quote-part des cotisations et/ou des primes, à moins que le membre ne choisisse de ne pas payer sa part et en avise l'employeur par écrit.</p> <p>(b) Un membre en congé de maternité ou en congé parental peut choisir de reporter d'une période équivalente des décisions contractuelles relatives à son réengagement, sa permanence ou une promotion. Lorsqu'un membre choisit de reporter de telles décisions, il informera par écrit le doyen ou bibliothécaire en chef de son intention.</p> <p>(c) Les parties conviennent de ce que les dispositions de cet article ne doivent pas prévoir des conditions moins avantageuses que celles que prévoient la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario, la Loi sur l'assurance-emploi et leurs versions éventuellement modifiées. Tout différend relatif à l'interprétation de cet article doit être réglé selon sa compatibilité avec la Loi.</p> <p>(d) Un membre enverra un avis écrit à l'employeur de son intention de prendre un congé de maternité ou un congé parental, et ce, au moins deux (2) semaines avant le début d'un tel congé. La période d'avis peut être modifiée par accord mutuel.</p> <p>(e) Pour un congé de maternité, parental ou d'adoption subséquent, un membre pourra bénéficier des avantages de cet article à la condition qu'il cumule au minimum 600 heures de travail assurable durant la période qui précède la demande.</p> <p>(f) Pour les fins de vacances, de promotion ou de congé universitaire ou professionnel, tout période de congé de maternité ou parental doit être considéré comme une période de service.</p> <p>(g) La période de vacances prévue à l'article 28.1 ne doit pas compter dans la période de congé de maternité ou parental.</p> | <p><u>General considerations</u></p> <p>(a) During the pregnancy and parental 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.</p> <p>(b) A Member on pregnancy or parental leave may elect to defer contractual decisions on reappointment, tenure, or promotion by an equivalent period of time. When a Member elects to defer such decisions, he shall provide the Dean or Chief Librarian with written notice of his intention to do so.</p> <p>(c) The Parties agree that the provisions of this Article shall be no less than those in the Ontario Employment Standards Act 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.</p> <p>(d) A Member shall give written notice to the Employer of his intention to take pregnancy or parental leave at least two (2) weeks prior to the commencement of such leave. The notice period may be altered by mutual agreement.</p> <p>(e) For a subsequent pregnancy, parental or adoption leave, a Member will qualify for the benefits of this Article provided he has accumulated at least 600 hours of insurable employment during the qualifying period.</p> <p>(f) For purposes of vacation, promotion, or academic or professional leave, any period of maternity or parental leave shall be considered as a period of service.</p> <p>(g) The vacation period of Article 28.1 shall not be included as part of a pregnancy or parental leave.</p> |
| 25.2 | <p><u>Congé de maternité</u></p> <p>(a) Une membre enceinte aura droit à 17 semaines de congé de maternité.</p> <p>(b) La période de préavis mentionnée à l'article 25.1(d) ne s'appliquera pas si la membre cesse de travailler du fait de complications résultant de sa grossesse ou à cause de la naissance, d'une fausse couche ou d'une mortinaissance.</p> | <p><u>Pregnancy leave</u></p> <p>(a) A pregnant Member shall be entitled to 17 weeks of pregnancy leave.</p> <p>(b) The notice period in Article 25.1(d) shall not apply if the Member stops working because of complications caused by her pregnancy or because of birth, still birth, or miscarriage.</p> |

| | | |
|------|---|--|
| | <p>(c) Le congé de maternité d'une membre qui a droit à un congé parental se terminera 17 semaines après le début du congé de maternité.</p> <p>(d) Le congé de maternité de l'employée qui n'a pas droit à un congé parental se termine dix-sept (17) semaines après le début du congé de maternité, ou six (6) semaines après la naissance, la fausse couche ou la mortinaissance, selon la dernière occurrence.</p> <p>(e) Pendant la période de congé de maternité telle que précisée à l'article 25.2(a), une membre recevra de l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) pendant les deux (2) premières semaines, 95 % de son salaire; (ii) pendant une période allant jusqu'à 15 semaines supplémentaires, un montant correspondant à la différence entre les prestations d'Assurance-emploi (AE) reçues par la membre et 95 % du salaire de la membre. | <p>(c) The pregnancy leave of a Member who is entitled to take parental leave shall end 17 weeks after the pregnancy leave began.</p> <p>(d) The pregnancy leave of a Member who is not entitled to take parental leave shall end on the later of the day that is 17 weeks after the pregnancy leave began or the day that is six (6) weeks after the birth, still birth, or miscarriage, whichever is later.</p> <p>(e) During the period of pregnancy leave as specified in Article 25.2(a), a Member shall receive from the Employer:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) for the first two (2) weeks, 95% of her salary; (ii) for up to a maximum of 15 additional weeks, an amount equal to the difference between the Employment Insurance (EI) benefits received by the Member and 95% of the Member's salary. |
| 25.3 | <p><u>Congé parental et congé d'adoption</u></p> <p>(a) Au moment de la naissance d'un enfant ou de l'adoption d'un enfant d'âge préscolaire, un membre qui est un parent aura droit à un congé parental ou congé d'adoption d'une durée allant jusqu'à 37 semaines. Une membre qui aura pris un congé de maternité aura droit à un congé (parental) d'une durée allant jusqu'à 35 semaines.</p> <p>(b) Pendant les dix premières semaines de la période de congé parental, telle que précisée à l'article 25.3(a), un membre recevra de l'employeur un montant correspondant à la différence entre ses prestations d'AE et 95 % du salaire du membre.</p> <p>(c) La période de préavis dont il est fait état à l'article 25.1(d) ne s'appliquera que si le membre cesse de travailler parce que l'enfant a été remis à la garde, aux soins et au contrôle du parent plus tôt que cela n'était prévu.</p> | <p><u>Parental and adoption leaves</u></p> <p>(a) On the occasion of the birth of a child or the adoption of a preschool child, a Member who is a parent will be entitled to a parental/adoption leave of up to 37 weeks. A Member who has taken pregnancy leave shall be entitled to up to 35 weeks.</p> <p>(b) For the first ten weeks of the period of parental leave as specified in Article 25.3(a), a Member shall receive from the Employer an amount equal to the difference between EI benefits and 95% of the Member's salary.</p> <p>(c) The notice period in Article 25.1(d) shall not apply if the Member stops working because the child comes into the custody, care, and control of the parent sooner than expected.</p> |
| 25.4 | <p><u>Congé parental prolongé</u></p> <p>(a) Une période de congé parental prolongé d'une durée maximale d'un (1) an sera accordée à un membre qui en fera la demande.</p> <p>(b) Pendant une période de congé parental prolongé, les membres qui souhaiteraient continuer à contribuer au régime de pension et aux autres régimes d'avantages sociaux mentionnés dans la présente convention collective devront eux-mêmes assumer les coûts de maintien de ces avantages sociaux.</p> | <p><u>Extended parental leave</u></p> <p>(a) An extended parental leave without pay, up to a maximum of one (1) year, shall be given to a Member who requests it.</p> <p>(b) During the extended parental leave, Members wishing to participate in the pension plan and the other benefits plans set out in this Collective Agreement shall be responsible for the cost of maintaining the benefits.</p> |

| 26 | AUTRES TYPES DE CONGÉS | OTHER LEAVES OF ABSENCE |
|------|--|--|
| 26.1 | <p><u>Congé sans solde</u> Un membre peut demander, et se voir accorder par l'employeur, un congé sans solde pour une période maximale de deux ans. Le membre présentera à cet effet une demande par écrit et adressée au doyen, qui consultera la faculté du membre. Le doyen transmettra ensuite la demande, assortie de sa recommandation, au CE, lequel approuvera ou rejettera la demande de congé par écrit, dans une lettre adressée au membre, dont une copie sera communiquée à l'Association et dans laquelle, en cas de refus, on pourra lire, dûment notées, les raisons motivant un tel refus. Si la demande de congé est approuvée, les conditions régissant le congé seront énoncées dans l'avis écrit. Un membre qui se verra accorder un tel congé aux fins d'obtenir un emploi ailleurs et qui souhaiterait maintenir sa participation à la couverture d'assurance de groupe que lui permettent les conditions du régime devra s'assurer de payer lui-même la totalité du coût de la prime.</p> | <p><u>Leave of absence without pay</u> A Member may apply for, and the Employer may grant, a leave of absence without pay up to a maximum of two years. The Member shall apply in writing to the Dean, who shall consult with the Member's Faculty. The Dean shall then forward the request, with his recommendation, to the EC, which shall approve or deny the leave in writing to the Member, with a copy to the Association and, in case of denial, with the reasons duly noted. If the leave is approved, the terms of the leave shall be set out in the written notification. A Member granted such a leave for the purposes of taking employment elsewhere who wishes to maintain such group insurance coverage as is permissible by the terms of the plan shall be responsible for payment of the total premium cost.</p> |
| 26.2 | <p><u>Congé de service judiciaire</u> Un congé sans perte de rémunération et sans effet sur les avantages sociaux sera accordé à tout membre qui ne bénéficierait pas déjà d'un congé et qui serait appelé à assister, à titre de témoin, ou à servir, à titre de juré, aux procédures de tout organisme judiciaire, quasi-judiciaire ou administratif au Canada jouissant du pouvoir de forcer des témoins à comparaître devant lui.</p> | <p><u>Court leave</u> A leave of absence with no loss of remuneration and no effect on benefits shall be granted to any Member, other than a Member already on leave of absence, who attends as a witness or serves as juror in the proceedings of any judicial, quasi-judicial, or administrative body in Canada having the power to compel the attendance of witnesses before it.</p> |
| 26.3 | <p><u>Congé de deuil</u> Dans l'éventualité du décès d'un des membres de la famille immédiate du membre, le membre se verra accorder un congé allant jusqu'à cinq jours consécutifs, afin qu'il puisse prendre des dispositions relatives aux funérailles et/ou y assister. On entend par « famille immédiate » :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) le conjoint, 2) un fils ou une fille, 3) un fils et une fille par alliance, 4) un frère ou une soeur, 5) un beau-frère ou une belle-sœur, 6) un père ou une mère, 7) un père ou une mère par alliance, 8) le père ou la mère du conjoint, 9) le conjoint d'un frère ou d'une sœur, | <p><u>Bereavement leave</u> In the event of the death of one of a Member's immediate family, the Member shall be granted a leave of up to five consecutive working days without loss in pay in order to make arrangements for and/or attend the funeral. "Immediate family" means:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) spouse, 2) child, 3) stepchild, 4) sibling, 5) stepsibling, 6) parent, 7) stepparent, 8) spouse's parent, 9) sibling's spouse, |

| | | |
|------|--|---|
| | 10) le conjoint d'un fils ou d'une fille, 11) les grands-parents et les petits-enfants. | 10) child's spouse, 11) grandparents, and grandchildren. |
| 26.4 | <u>Congé d'urgence personnelle</u> Un congé d'urgence personnelle sera accordé aux membres conformément aux dispositions de la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario, tel que modifié de temps à autre. | <u>Personal emergency leave</u> Personal emergency leave shall be granted to Members in accordance with the provisions of the Employment Standards Act of Ontario, as amended from time to time. |
| 26.5 | <u>Congé de maladie</u> En cas de maladie ou d'invalidité, et lorsqu'il s'absente pour plus de trois jours, un membre peut être tenu de présenter un certificat d'un médecin. Dans le cas d'une absence attribuable à la maladie et qui se produira avant, pendant ou après un congé férié ou un congé annuel, un membre devra fournir un certificat d'un médecin. Pour être admissible à une assurance-invalidité à court et/ou à long terme, le membre doit produire un certificat d'un médecin. | <u>Sick leave</u> In the event of illness or disability, a member may be requested to produce a medical certificate when absence exceeds three consecutive days. In the case of absence due to illness occurring before, during, or after a statutory holiday or annual leave, a Member must provide a medical certificate. In order to qualify for short-term and/or long term disability insurance, the Member must provide a medical certificate. |
| 27 | RETRAITE ET DÉMISSION | RETIREMENT AND RESIGNATION |
| 27.1 | Un membre peut choisir de prendre sa retraite ou de démissionner, et ce, normalement, à compter du 30 juin ou du 31 décembre, pourvu qu'il adresse au doyen et à l'agent de liaison un préavis d'au moins quatre (4) mois à cet effet. Cependant, il est entendu que les dates de démission ou de prise de retraite éventuelles d'un membre, ainsi que les dispositions régissant les retraites anticipées en vertu du régime de retraite de l'Université, sont régies par les conditions du régime auquel appartient l'Université. Tous les congés auxquels aurait droit le membre qui prend sa retraite devront avoir été pris avant la date où le membre prendra sa retraite. | A Member may retire or resign, normally effective June 30 or December 31, with at least four (4) months' written notice to the Dean and the Liaison Officer. However, it is understood that the possible resignation or retirement dates of a Member and the provisions for early retirement under the University pension plan are governed by the terms of the plan to which the University belongs. All leaves to which the retiring Member would be entitled must be terminated at the Member's retirement date. |
| 27.2 | On peut mettre fin à l'emploi d'un membre en tout temps par un accord mutuel écrit conclu entre le membre et l'agent de liaison. | Employment may be terminated at any time by mutual, written agreement between a Member and the Liaison Officer. |
| 27.3 | Afin de promouvoir et de faciliter la poursuite des activités savantes et professionnelles des membres retraités, l'employeur consent à ce qu'ils conservent : (a) leur adresse électronique « ustpaul » et (b) l'entière de leurs privilèges d'accès à la bibliothèque. | In order to foster and facilitate the continuing scholarly and professional interests of retired Members, the Employer shall accord them the right to retain after retirement: (a) their ustpaul email address and (b) full library privileges. |

| | | |
|------|--|---|
| 27.4 | <p><u>Transition vers la retraite</u></p> <p>Un membre permanent éligible à la retraite peut, plutôt que de se retirer, se prévaloir des modalités suivantes de transition vers la retraite :</p> <p>(a) Un membre peut demander une réduction de ses tâches jusqu'à concurrence de 50 % d'une charge de travail à temps complet pour une période ne dépassant pas trois (3) ans et se terminant, au plus tard, à la date normale de retraite, conformément aux dispositions du Régime de retraite de l'Université.</p> <p>(b) Le membre désirant se prévaloir d'une réduction de sa charge de travail doit en faire la demande au moins six (6) mois avant la date de début.</p> <p>(c) La demande de réduction de la charge de travail doit être acheminée à l'agent de liaison par l'intermédiaire du doyen/bibliothécaire en chef, qui précisera le pourcentage de réduction de la charge de travail, ainsi que les tâches que le membre continuera d'accomplir.</p> <p>(d) Un membre bénéficiant d'une réduction de sa charge de travail continuera d'être membre de l'Association et de bénéficier de tous les avantages de la présente convention collective.</p> <p>(e) La rémunération d'un membre dont la demande de réduction de la charge de travail est acceptée sera calculée en fonction d'un « taux de rémunération de base » qu'il recevrait s'il poursuivait son travail à temps complet. Tous les ajustements de rémunération requis seront effectués sur le taux de rémunération de base. La rémunération effectivement versée au membre sera calculée au prorata du taux de rémunération de base et en fonction du pourcentage de réduction de la charge de travail ayant été approuvé.</p> <p>(f) Un membre bénéficiant d'une réduction de sa charge de travail continuera de contribuer au Régime de retraite de l'Université et aux autres régimes d'avantages sociaux auxquels il est admissible. Les contributions respectives du membre et de l'Université seront établies en fonction de la rémunération effectivement versée.</p> <p>(g) Aux fins du calcul de la période de services crédités dans la formule du plan de pension, un membre bénéficiant d'une réduction de sa charge de travail qui continue ses contributions au Régime de retraite de l'Université sur la base de la rémunération qu'il perçoit effectivement recevra un crédit établi en fonction de sa tâche réduite.</p> <p>(h) Les tâches d'un membre bénéficiant d'une réduction de sa charge de travail peuvent être composées de toute combinaison des tâches qu'il assumait précédemment, par exemple, enseignement seulement ou une combinaison</p> | <p><u>Transition to retirement</u></p> <p>A tenured Member who is eligible to retire may, instead of retiring, opt for the following transition to retirement benefit.</p> <p>(a) A Member may apply for a reduction in duties of up to fifty percent (50%) of a full-time workload for a period of up to three years ending no later than the Member's normal retirement date as defined in the University Pension Plan.</p> <p>(b) The member who wants a reduced workload shall normally make application for it at least six (6) months before it is to commence.</p> <p>(c) The application for a reduced workload shall be forwarded to the Liaison Officer by the Dean/Chief Librarian who shall specify the amount by which the workload is to be reduced and the duties to be performed by the Member.</p> <p>(d) A Member with a reduced workload shall continue to be a Member of the Association and shall be covered by this Collective Agreement.</p> <p>(e) A Member whose application for a reduced workload is approved shall have a "Base Salary Rate" computed as if the Member were continuing on full-time status. All relevant salary adjustments shall be applied to the Base Salary Rate. The "Actual Salary" to be paid the Member shall be prorated from the Base Salary Rate in direct relation to the approved reduction in duties for the reduced workload.</p> <p>(f) A Member with a reduced workload shall continue to participate in the University Pension Plan and other benefit plans as eligible. Both the Member's contributions and the Employer's contributions shall be based on the Actual Salary Rate.</p> <p>(g) For the purposes of computing credited service for the formula pension, a Member on a reduced workload who is continuing contributions to the University Pension Plan based on his Actual Salary Rate shall receive credit equal to his reduced workload.</p> <p>(h) The duties of the Member on reduced workload may involve any combination of the Member's former duties, for example, teaching only, or an appropriate combination of teaching, research, and service.</p> <p>(i) A Member whose application for a reduced workload is approved by the EC shall receive a letter from the Liaison Officer which shall state:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) the Member's current Base Salary Rate; (ii) the percentage of the reduction in duties; |
|------|--|---|

| | | |
|-----------|---|---|
| | <p>appropriée d'enseignement, de recherche et de services.</p> <p>(i) Un membre dont la demande de réduction de la charge de travail est acceptée par le CE recevra une confirmation écrite établissant :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) son taux de rémunération de base; (ii) le pourcentage de réduction de ses tâches; (iii) la rémunération réelle qu'il recevra au début de la réduction de sa charge de travail; (iv) la date du début et de fin de sa période de réduction de sa charge de travail; (v) sa description de tâches et responsabilités et toutes autres conditions qui pourraient s'appliquer. <p>(j) La date de début d'une réduction de la charge de travail ne peut survenir avant la date à laquelle le membre confirme par écrit à l'agent de liaison qu'il accepte l'ensemble des modalités spécifiées.</p> | <ul style="list-style-type: none"> (iii) the Member's current Actual Salary on the effective date of the reduced workload; (iv) the effective date of the reduced workload and date of departure; (v) the duties of the Member and any applicable conditions. <p>j) No reduced workload shall take effect until the Member notifies the Liaison Officer in writing of his acceptance of all of the specified terms and conditions.</p> |
| 28 | VACANCES ET CONGÉS STATUTAIRES | VACATION AND HOLIDAYS |
| 28.1 | Les membres de plein exercice qui ont complété une année d'emploi à temps complet à l'Université sans prendre de congé d'étude ont droit à vingt-deux jours de vacances par année universitaire. Tout membre doit informer son doyen de ses vacances au préalable. Toute autre absence de plus de cinq jours doit être justifiée et le doyen doit en être informé. | Full-time Members having completed one year of full-time employment at the University not on study leave are entitled to twenty-two days of vacation each academic year. Members must advise the Dean of their holidays in advance. Any other absence of 5 or more days must be justified and the Dean must be informed. |
| 28.2 | Les vacances annuelles des membres qui comptent plus de trois années consécutives de service continu ne pourront être reportées de plus de deux semestres au-delà de l'année où elles auraient dû être prises. | The annual vacation of Members who have more than three years of continued service may be deferred no more than two semesters beyond the year when they should have been taken. |
| 28.3 | Les jours de vacances annuelles qui n'auront pas été pris ne peut être monnayés en argent comptant. Au moment de la cessation de l'emploi à l'Université, à la date d'entrée en vigueur de la démission ou de la prise de retraite du membre, on considérera que ce dernier a pris toutes les vacances auxquelles il avait droit. | Annual vacation days that have not been taken are not convertible into cash. On termination of employment at the University, on the effective date of resignation and retirement, the Member shall be deemed to have taken all vacation entitlement. |
| 28.4 | On considérera que tous les membres en congé sabbatique ou en congé d'étude auront, pendant leur congé, pris toutes les vacances auxquelles ils avaient droit et qui se seront accumulées depuis le début du congé d'étude. Le 1 ^{er} mai suivant le retour du membre d'un congé, le membre aura droit à la période normale de vacances telle que décrite ci-dessus. | Members on sabbatical or study leave will be deemed to have used up, during their leave, all their vacation entitlement accrued prior to the commencement of the leave. On May 1 next occurring after the Member's return from leave, the Member shall receive the normal vacation entitlement set out above. |
| 28.5 | Pendant les périodes de vacances, les membres continueront de toucher leur salaire normal et de bénéficier de leurs avantages sociaux. | Members will continue to receive their normal salary and benefits during vacation periods. |

| | | |
|------|---|---|
| 28.6 | Voici quels seront les congés payés : <ul style="list-style-type: none"> • le Premier de l'an (Jour de l'an) • le Jour de la famille • le Vendredi Saint • le Lundi de Pâques • la Fête de la Reine • la Fête du Canada • le Congé civique du mois d'août • la Fête du Travail • l'Action de grâces • Noël • Le lendemain de Noël | The following shall be paid holidays: <ul style="list-style-type: none"> • New Year's Day • Family Day • Good Friday • Easter Monday • Victoria Day • Canada Day • August Civic Holiday • Labour Day • Thanksgiving Day • Christmas Day • Boxing Day |
| 28.7 | Voici, en outre, la liste de congés supplémentaires désignés comme tels par l'Université : l'après-midi de la veille de Noël, quand il s'agit d'un jour ouvrable; la semaine entre Noël et le Premier de l'An; le lendemain du Premier de l'An. | The following are additional holidays designated by the University: the afternoon of the working day preceding Christmas; the week between Christmas and New Year's Day; the day following New Year's Day. |
| 28.8 | Les membres bénéficieront de ces congés fériés non travaillés sans encourir de pertes du salaire régulier. | Members shall receive designated holidays off from work without any loss of regular earnings. |
| 29 | AVANTAGES AU PLAN DE LA SANTÉ ET DU BIEN-ÊTRE | HEALTH AND WELFARE BENEFITS |
| 29.1 | L'employeur accepte de maintenir et de continuer à rendre accessibles tous les avantages actuels découlant du Contrat Groupe no 83998-1 de la Sun Life Financial ou de tout autre contrat conclu par l'entremise d'une autre compagnie d'assurance, s'il l'estime nécessaire, mais sans réduction de couverture, de même que le régime de retraite de l'Université, conforme à la Loi sur les régimes de retraite de l'Ontario sous le numéro d'enregistrement 0529610 aux fins de l'impôt sur le revenu, tel que modifié et reformulé le 8 septembre 2004, y incluant les modifications à la conception du régime qui sont entrées en vigueur à compter du 1 ^{er} janvier 2000. | The Employer agrees to maintain and continue to make available all current benefits through Sun Life Financial, Group Policy no. 83998-1, or through another carrier of its choice, if deemed necessary, but with no diminishment in benefit coverage, and the University Pension Plan, Ontario Pension Benefits Act and Income Tax Act Registration no 0529610, as amended and restated on September 8, 2004, including amendments to the Plan design effectively January 1, 2000. |
| 30 | FONDS DE REMBOURSEMENT DE FRAIS PROFESSIONNELS | PROFESSIONAL EXPENSE REIMBURSEMENT FUND |
| 30.1 | Les membres sont admissibles à des allocations créé à cet effet par l'Université. | Members are eligible for allocations set aside by the University. |
| 30.2 | <u>Allocation de fonds</u> (a) Un fonds de 1 750 \$ par membre sera réservé dans le budget annuel de la bibliothèque et de chaque faculté, et ce, aux fins du perfectionnement professionnel de chaque membre. Si, en date du 1 ^{er} mai d'un exercice financier | <u>Allocation of funds</u> (a) A fund of \$1,750 shall be set aside in the annual budget of the library and of each Faculty for the professional development of each Member. If on May 1 of a given fiscal year there is money remaining in a Member's |

| | | |
|------|---|---|
| | <p>donné, il reste de l'argent dans le compte d'un membre, la somme restante, jusqu'à concurrence de 1 750 \$, sera portée au compte du membre pour le prochain exercice financier. Lorsque de l'argent sera ainsi transféré au prochain exercice financier, le montant maximal qui pourra être alloué à un membre au cours de cet exercice financier sera de 3 500 \$.</p> <p>(b) Il incombe aux doyens et au bibliothécaire en chef de faire les calculs relatifs à ces transferts et de les transmettre au Service des finances, et ce, au plus tard le 31 mai.</p> <p>(c) Toutes les dépenses devront être réclamées au cours du même exercice financier dans lequel elles auront été encourues.</p> <p>(d) Dans le cas des membres dont la charge de travail se situe entre 50 et 100 % d'un contrat de plein exercice, les montants susmentionnés seront calculés proportionnellement à la charge de travail.</p> | <p>fund, it will be transferred to the next fiscal year, up to a maximum of \$1,750. When money is transferred to the next fiscal year, the maximum a Member will be allowed in that given fiscal year will be \$3,500.</p> <p>(b) It is the responsibility of the Dean or the Chief Librarian to make the calculations concerning these transfers and to communicate them to Financial Services no later than May 31.</p> <p>(c) All expenses must be claimed in the same fiscal year in which they are incurred.</p> <p>(d) For Members whose workload is set between 50% and 100% of a full-time contract, the aforesaid amounts are calculated in proportion to the workload.</p> |
| 30.3 | <p>Le fonds ne peut être utilisé qu'aux fins suivantes :</p> <p>(a) participation à des rencontres de sociétés savantes et/ou d'associations professionnelles;</p> <p>(b) ateliers de perfectionnement professionnel;</p> <p>(c) abonnement à des périodiques savants et/ou professionnels;</p> <p>(d) achat de matériel pédagogique et autres ressources servant à l'enseignement et à la recherche (par exemple, des manuels, de l'équipement, des fournitures de bureau, des logiciels, des livres);</p> <p>(e) frais d'adhésion à des sociétés savantes et/ou à des associations d'accréditation professionnelle;</p> <p>(f) photocopies et télécopies;</p> <p>(g) coûts de publication;</p> <p>(h) salaires d'assistants;</p> <p>(i) coûts de traduction;</p> <p>(j) formation dispensée par une institution d'enseignement, lorsque l'objectif est d'acquérir une plus grande maîtrise de l'anglais ou du français.</p> | <p>The fund may be used only for the following purposes:</p> <p>(a) attendance at meetings of learned and/or professional societies;</p> <p>(b) professional development workshops;</p> <p>(c) subscription fees for scholarly and/or professional journals;</p> <p>(d) purchase of instructional and research material (e.g., manuals, equipment, supplies, software, books);</p> <p>(e) membership fees to learned societies and/or professional accrediting associations;</p> <p>(f) photocopies and faxes;</p> <p>(g) publication costs;</p> <p>(h) salaries for assistants;</p> <p>(i) translation costs;</p> <p>(j) formation offered by a teaching institution with a view to acquiring a higher mastery of English or French.</p> |
| 30.4 | <p><u>Procédures</u></p> <p>(a) Le membre fera le débours original.</p> <p>(b) Les demandes de remboursement devront être présentées pendant la dernière semaine de cours de la session d'automne et/ou pendant la dernière semaine de cours de la session d'hiver. Une demande de remboursement pourra également être présentée lorsqu'un membre aura accumulé un montant d'au moins 400 \$ en dépenses.</p> | <p><u>Procedure</u></p> <p>(a) The Member will make the original disbursement.</p> <p>(b) Requests for reimbursement must be submitted during the last week of courses during the fall session and/or during the last week of courses during the winter session. A request for reimbursement may also be submitted when a Member has accumulated at least \$400 in expenses.</p> <p>(c) All claims for reimbursement must be submitted to the Dean or Chief</p> |

| | |
|--|---|
| <p>(c) Toutes les demandes de remboursement doivent être présentées au doyen ou au bibliothécaire en chef pour son approbation; les demandes devront être présentées au moyen des formulaires officiels conçus à cet effet, dûment remplis auparavant par le membre, assortis d'une preuve d'achat officielle, ainsi que, si on le juge nécessaire, d'une courte description des activités, des biens et des services pour lesquels les dépenses ont été encourues. Si le membre a des hésitations face aux modalités d'application de l'article 30.3(c), il devra, avant de procéder à tout achat, consulter le doyen ou le bibliothécaire en chef.</p> <p>(d) Les membres qui souhaiteraient employer des assistants de recherche rémunérés à même ce fonds devront respecter les taux horaires établis par l'Université, ainsi que veiller à ce qu'un contrat (stipulant les salaires, les avantages sociaux, etc.) soit signé entre l'assistant de recherche et l'Université.</p> <p>(e) Les membres qui souhaiteraient se servir de leur fonds de perfectionnement pour assister à des rencontres de sociétés savantes et/ou des rencontres professionnelles devront respecter les conditions en matière d'allocations de déplacement qui sont énoncées à l'article 31.</p> <p>(f) Si l'on demande un remboursement pour l'achat d'équipement (ordinateurs et périphériques, autres outils de haute technologie d'une valeur supérieure à 300 \$), un feuillet T4A (avantage taxable) aux fins de l'impôt sur le revenu ne sera pas émis si le membre reconnaît que les marchandises qu'il a achetées serviront entièrement à des fins professionnelles et non à des fins personnelles. Par conséquent, en apposant sa signature, le membre reconnaît que ladite portion des marchandises achetées est la propriété de l'Université Saint-Paul. Si le membre devait quitter l'Université dans un délai de trois ans et souhaitait conserver l'article, alors il remboursera à l'Université Saint-Paul un montant proportionnel correspondant au nombre d'années qui se seront écoulées depuis l'acquisition de l'article. Le membre qui souhaiterait se prévaloir de cette option doit en aviser son doyen ou le bibliothécaire en chef, et ce, au moins trois mois avant son départ et, avant de quitter l'Université, il doit verser au Service des finances le montant que le Service des finances aura communiqué au doyen ou au bibliothécaire en chef.</p> <p>(g) Dans le cas où Revenu Canada n'accepterait pas l'exemption d'une telle dépense, alors cette dépense deviendrait la responsabilité du membre.</p> <p>(h) Si un membre ne respecte pas les conditions auxquelles on fait référence à l'article 30.5(f) ci-dessus, le Service des finances émettra un feuillet T4A</p> | <p>Librarian for approval on the appropriate official forms completed beforehand by the Member along with an official proof of purchase and, if deemed necessary, a brief description of the activities, goods, and services for which expenses were incurred. If the Member is uncertain about the application of Art. 30.3(c), he must consult the Dean or Chief Librarian prior to any purchase.</p> <p>(d) Members who wish to employ research assistants through this fund must respect the hourly rates as established by the University and assure that a contract (salary, benefits, etc.) be signed between the research assistant and the University.</p> <p>(e) Members who wish to use their funds in order to attend learned and/or professional meetings must respect stipulations prescribed in Article 31 regarding travelling allowances.</p> <p>(f) If a reimbursement for equipment (computers and peripherals, other high technology tools with a value of more than \$300.00) is requested, a T4A (taxable benefit) for income tax purposes will not be issued if the Member acknowledges that the purchased goods will serve entirely for professional purposes and not for personal purposes. Consequently, by his signature the Member acknowledges that the said portion of the purchased goods is the property of Saint Paul University. Should the Member leave the University within a three-year time frame and wish to retain the item, he will reimburse Saint Paul University on a pro rata basis according to the number of years elapsed following the acquisition of the item. The Member who wishes to exercise this option must so advise his Dean or the Chief Librarian at least three months before departure, and before leaving the University must pay Financial Services the amount that Financial Services will have communicated to the Dean or the Chief Librarian.</p> <p>(g) In the eventuality that Revenue Canada does not accept the exemption of such an expense, that expense would become the responsibility of the Member.</p> <p>(h) If a Member does not respect the conditions referred to in Art. 30.5(f) above, Financial Services will issue a T4A (taxable benefit) for the acquired item.</p> <p>(i) In the case of a longer sick leave or a leave without pay, the amount available at the beginning of the leave will be carried over to the moment</p> |
|--|---|

| | | |
|------|---|--|
| | (avantage taxable) à l'égard de l'article acquis. (i) Dans le cas d'un congé de maladie prolongé ou d'un congé sans solde, le montant disponible au début du congé sera reporté jusqu'au moment du retour du congé. Si le retour du congé se produit pendant l'exercice financier suivant ou encore au cours des exercices financiers subséquents, les dispositions énoncées à l'article 30.2(a) s'appliqueront. | of return from the leave. If the return from the leave occurs during the following financial year, or again during further following financial years, the dispositions laid out in Art. 30.2(a) apply. |
| 31 | ALLOCATIONS DE VOYAGE | TRAVEL ALLOWANCES |
| 31.1 | Une allocation de déplacement sera mise à la disposition des membres pour l'hébergement et les dépenses liées à des déplacements qu'ils auront encourus lors de voyages effectués pour des affaires officielles et autorisées de l'Université. Les voyages autorisés effectués pour le compte de l'Université comprennent ce qui suit : (a) représentation de l'Université ou d'une faculté de cette dernière à des rencontres d'associations ou à un congrès; (b) la participation à la rencontre d'une association dont sont membres l'Université ou une faculté de cette dernière. | A travel allowance is made available to the Members for lodging and travelling expenses incurred by them when travelling on authorized official University business. Authorized trips on behalf of Saint Paul University include the following: (a) representation of the University or a Faculty of same at meetings of associations or at a congress; (b) participation in the meeting of an association of which the University or a Faculty of same is a member. |
| 31.2 | Un membre ne pourra se faire rembourser des dépenses liées à plus de deux voyages par année à titre de représentant ou de participant. | A Member will not be reimbursed for more than two trips per year as a representative or a participant. |
| 31.3 | Les allocations sont accordées aux membres, et ce, à l'exclusion d'autres personnes qui pourraient voyager en leur compagnie. | Allowances are granted to Members, excluding others who may be travelling with them. |
| 31.4 | Le CE, le doyen ou le bibliothécaire en chef, le cas échéant, devra autoriser le voyage à l'avance et les allocations devront avoir été budgétées. | The EC, Dean, or Chief Librarian, as the case may be, must authorize the trip in advance, and the allowances must have been budgeted. |
| 31.5 | Les demandes d'allocations de déplacement devront avoir été présentées au Service des finances au moins une semaine avant le départ du membre. | Requests for travelling allowances must be submitted to Financial Services at least one week before the departure. |
| 31.6 | Au moment de son retour, dans un délai de sept jours ouvrables, le récipiendaire d'une allocation de déplacement présentera le formulaire de l'Université portant le titre Allocation de déplacement et de séjour, de même que les reçus pertinents, au doyen ou au bibliothécaire en chef. S'il s'avère que l'allocation accordée précédemment dépassait le montant des dépenses, le surplus sera remboursé à la personne en position d'autorité. S'il s'avère que l'allocation accordée précédemment est moindre que le montant des dépenses encourues, la différence d'avec le montant maximal autorisé sera remboursée au membre concerné jusqu'à concurrence du montant en question. | Upon his return, within seven working days, the recipient of a travelling allowance will submit the University's form, Statement of Travelling Expenses, together with relevant vouchers to the Dean or Chief Librarian. The surplus will be refunded to the person in authority if the allowance previously granted exceeded the expenses; if the allowance was less, the difference will be reimbursed to the Member concerned up to the maximum authorized amount. |

| | | |
|------|--|---|
| 31.7 | Les articles 31.4 et 31.5 ne s'appliquent pas aux dépenses liées à des déplacements qui auraient été couverts par des sommes tirées du Fonds de perfectionnement professionnel. | Articles 31.4 and 31.5 do not apply to travel expenses taken from the Professional Development Fund. |
| 31.8 | <p><u>Taux permis</u></p> <p>(a) Billet d'autobus, de train ou d'avion (classe économique) : on exige les reçus.</p> <p>(b) Automobile au taux de 47 ¢ le kilomètre.</p> <p>(c) Une chambre d'hôtel d'un prix raisonnable : un reçu est exigé.</p> <p>(d) L'hébergement dans une maison privée : 30 \$ par jour.</p> <p>(e) Repas et frais divers : 65 \$ par jour en Amérique du Nord, 65 € par jour en Europe.</p> | <p><u>Authorized rates</u></p> <p>(a) Fares by bus, train, or aeroplane (economy fare): receipt required</p> <p>(b) Automobile at the rate of .47 per kilometre.</p> <p>(c) A moderately priced hotel room: receipt required.</p> <p>(d) Accommodation in a private home: \$30 per day.</p> <p>(e) Meals and incidentals: \$65 per day in North America, 65 euros per day in Europe.</p> |
| 32 | REDÉPLOIEMENT ET TRANSFERT | REDEPLOYMENT AND TRANSFER |
| 32.1 | <p><u>Redéploiement de membres</u></p> <p>(a) Le redéploiement est la réaffectation de membres de l'unité de négociation d'une unité d'enseignement à un autre ou d'un programme à un autre, ce qui ne devrait se produire qu'en cas de programme excédentaire.</p> <p>(b) Un programme excédentaire désigne la suppression d'un programme pour des motifs scolaires fondés en raison d'inscriptions jugées insuffisantes pour en justifier le maintien.</p> <p>(c) Un programme d'enseignement est un cursus d'études reconnu et approuvé par le Sénat comme une exigence, partielle ou complète, pour l'obtention d'un diplôme.</p> | <p><u>Redeployment of members</u></p> <p>(a) Redeployment is the reassignment of bargaining unit Members from one teaching unit to a different teaching unit or program, which shall only occur as a consequence of program redundancy.</p> <p>(b) Program redundancy is the closure of a program for bona fide academic reasons based on enrollments that have been too low to sustain the program.</p> <p>(c) A teaching program is a course of study recognized and approved by the Senate as fulfillment in whole or in part of a degree.</p> |
| 32.2 | <p>(a) Tout changement à la programmation scolaire qui aurait comme conséquence la suppression d'une unité d'enseignement ou d'un programme d'études pour cause de programme excédentaire doit être approuvé par le Sénat. L'Association et tous les membres des unités ou des programmes touchés devront recevoir un préavis d'au moins six (6) mois les informant de toute suppression d'unités ou de programmes d'études et des projets de redéploiement.</p> <p>(b) Tous les membres permanents touchés par la suppression d'une unité d'enseignement ou d'un programme d'études auront accès aux possibilités d'emploi dans une autre unité d'enseignement.</p> <p>(c) Pour toute proposition de réaffectation, l'Association et le membre concerné devront être associés aux discussions de planification.</p> <p>(d) Un membre devant être redéployé aura droit, si nécessaire, à un congé de formation d'une durée n'excédant pas un an afin d'assurer la mise à jour ou</p> | <p>(a) Any change to academic programming that would result in the closure of a teaching program or unit for reasons of program redundancy must be approved by the Senate. The Association and all Members in the affected programs or units shall receive at least six months advance notice of any approved closure of teaching units or programs and of the redeployment plans.</p> <p>(b) All tenured Members who are affected by the closure of a teaching unit or program shall be given access to opportunities in another teaching unit.</p> <p>(c) Any proposal to redeploy a Member shall involve the Member and the Association in planning discussions.</p> <p>(d) If a Member who will be redeployed requires retraining or upgrading of skills and qualifications-the employer shall grant an educational leave of a maximum of one year if necessary. During this educational leave,</p> |

| | | |
|------|--|--|
| | <p>l'amélioration de ses compétences et qualifications. Durant ce congé de formation, le membre recevra 85 % de son plein salaire et bénéficiera de tous les avantages sociaux.</p> <p>(e) Tout membre redéployé gardera son statut (permanence ou poste menant à la permanence), rang, ancienneté, salaire (sauf 32.2(d)), avantages sociaux et tout autre privilège en vertu de la présente convention.</p> | <p>the member shall receive 85% of his full salary, and full benefits..</p> <p>(e) Any Member who is redeployed shall maintain status (tenure or tenure-track), rank, seniority, salary (except 32.2(d)), benefits and all other privileges under the Agreement.</p> |
| 32.3 | <p><u>Mutation de membres</u></p> <p>Les membres peuvent être volontairement mutés à une autre Faculté, selon la procédure suivante :</p> <p>(a) Pour amorcer un processus de mutation, le membre doit présenter une demande écrite au doyen de chaque faculté concernée indiquant les motifs scolaires pouvant justifier de considérer une telle mutation. Avant que les doyens acceptent la demande, le membre doit rencontrer chaque doyen pour discuter des mérites d'un tel changement, à la lumière des exigences présentes et futures en matière de programmes. Le doyen de la faculté d'accueil consulte le CPEF relativement à cette demande de mutation. Les deux doyens soumettent leur recommandation au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche qui, à son tour, soumet la demande au CE pour approbation.</p> <p>(b) Tout membre muté ne doit encourir aucun préjudice sur le plan du statut, rang, ancienneté, salaire, avantages sociaux ou de tout autre privilège dont il bénéficie en vertu de la présente convention.</p> <p>(c) Les mutations entreront en vigueur le 1^{er} mai de l'année suivant leur approbation. Les modalités des mutations seront établies dans une lettre de nomination adressée au membre avant sa mutation.</p> | <p><u>Transfer of member</u></p> <p>Members may voluntarily transfer to another Faculty, subject to the following procedures:</p> <p>(a) To initiate a transfer, the Member shall submit a request in writing to the Dean of each Faculty indicating the academic reasons for the advisability of such a transfer. Before the Deans agree to such a transfer, the Member shall meet with both Deans to discuss the merits of such a move in light of existing and future program needs. The Dean of the Faculty into which the transfer is requested consults the FTPC with regards to the transfer. The two Deans submit their recommendation to the Vice-Rector, Academic and Research who then submits to the EC for approval.</p> <p>(b) Any Member who is transferred shall suffer no loss in status, rank, seniority, salary, benefits, or all other privileges under the agreement.</p> <p>(c) Transfers will come into effect on May first of the following year. Terms and conditions of such a transfer shall be set out in a letter of appointment which shall be sent to the Member prior to his transfer.</p> |
| 33 | SALAIRE | SALARY |
| 33.1 | <p><u>Augmentation de salaire</u></p> <p>(a) Tous les membres verront leur salaire de base au 30 avril 2015 augmenter de 2,1 % au 1^{er} mai 2015.</p> <p>(b) Tous les membres verront leur salaire de base au 30 avril 2016 augmenter de 2,1 % au 1^{er} mai 2016.</p> <p>(c) Tous les membres verront leur salaire de base au 30 avril 2017 augmenter de 2,1 % au 1^{er} mai 2017.</p> | <p><u>Salary increase</u></p> <p>(a) All Members will have their base salary, as of April 30, 2015, increased by 2.1% effective May 1, 2015.</p> <p>(b) All Members will have their base salary, as of April 30, 2016, increased by 2.1% effective May 1, 2016.</p> <p>(c) All Members will have their base salary, as of April 30, 2017, increased by 2.1% effective May 1, 2017.</p> |
| 33.2 | <p>Les niveaux de base minimal et maximal de salaire seront augmentés du pourcentage de l'augmentation salariale (article 33.1) et du montant de l'augmentation de rattrapage salariale (article 33.4) pour chacune des trois années, commençant le 1^{er} mai 2015.</p> | <p>The maximum and minimum base salary levels shall be raised by the salary increase percentage (Article 33.1) and the annual catch up increment amount (Article 33.4) each year for three years, beginning 1 May 2015.</p> |

| | | |
|------|---|---|
| 33.3 | L'augmentation annuelle du progrès dans le rang se distribuera comme suit : 1 ^{re} année : 2 500 \$ 2 ^e année : 2 500 \$ 3 ^e année : 2 500 \$ | The annual progress-through-the-ranks increment shall be as follows: Year 1: \$2,500 Year 2: \$2,500 Year 3: \$2,500 |
| 33.4 | L'augmentation annuelle de rattrapage sera ajoutée cumulativement au salaire de base comme suit : 1 ^{re} année : 1 000 \$ 2 ^e année : 1 000 \$ 3 ^e année : 1 000 \$ | The annual catch up increment shall be added cumulatively to base salary as follows: Year 1: \$1,000 Year 2: \$1,000 Year 3: \$1,000 |
| 33.5 | Les échelles salariales sont présentées à l'annexe A. | Salary scales are detailed in Appendix A. |
| 34 | DURÉE DE LA PRÉSENTE | TERM AND DURATION |
| 34.1 | La présente convention collective entre en vigueur le 1 ^{er} mai 2015 et arrivera à terme le 30 avril 2018, tel que modifiée par l'entente de principe. Les conditions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à la ratification de la convention renouvelée. | The Collective Agreement takes effect May 1, 2015 and expires on April 30, 2018, as modified by the Memorandum of Settlement. The terms of this Agreement shall remain in effect until the renewal Agreement is ratified. |

Salary levels / Échelles salariales 2015-2018

| 2015-2016 | Titulaire /Full | Agrégé/Associate | Adjoint/Assistant | Chargé d'enseignement /Lecturer |
|------------------|------------------------|-------------------------|--------------------------|--|
| Maximum | 111 612 \$ | 95 128 \$ | 76 334 \$ | 64 571 \$ |
| Minimum | 75 199 \$ | 65 171 \$ | 56 410 \$ | 47 963 \$ |
| 2016-2017 | Titulaire /Full | Agrégé/Associate | Agrégé/Associate | Chargé d'enseignement /Lecturer |
| Maximum | 114 956 \$ | 98 126 \$ | 78 938 \$ | 66 927 \$ |
| Minimum | 77 778 \$ | 67 539 \$ | 58 594 \$ | 49 970 \$ |
| 2017-2018 | Titulaire /Full | Agrégé/Associate | Adjoint/Assistant | Chargé d'enseignement /Lecturer |
| Maximum | 118 370 \$ | 101 186 \$ | 81 595 \$ | 69 332 \$ |
| Minimum | 80 412 \$ | 69 958 \$ | 60 825 \$ | 52 020 \$ |

| 2015-2016 | Bibliothécaire 3/Librarian 3 | Bibliothécaire 2/Librarian 2 | Bibliothécaire 1 /Librarian 1 |
|------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|
| Maximum | 111 612 \$ | 95 128 \$ | 76 334 \$ |
| Minimum | 75 199 \$ | 65 171 \$ | 56 410 \$ |
| 2016-2017 | Bibliothécaire 3/Librarian 3 | Bibliothécaire 2/Librarian 2 | Bibliothécaire 1 /Librarian 1 |
| Maximum | 114 956 \$ | 98 126 \$ | 78 938 \$ |
| Minimum | 77 778 \$ | 67 539 \$ | 58 594 \$ |
| 2017-2018 | Bibliothécaire 3/Librarian 3 | Bibliothécaire 2/Librarian 2 | Bibliothécaire 1 /Librarian 1 |
| Maximum | 118 370 \$ | 101 186 \$ | 81 595 \$ |
| Minimum | 80 412 \$ | 69 958 \$ | 60 825 \$ |