

# **COLLECTIVE AGREEMENT**

**BETWEEN**

**THE UNIVERSITY OF  
SUDBURY/UNIVERSITÉ DE  
SUDBURY  
(hereinafter referred to as “the  
Employer”)**

**AND**

**THE LAURENTIAN UNIVERSITY  
FACULTY ASSOCIATION  
(hereinafter referred to as “the  
Union” or “the Association”)**

**1 JULY 2015 TO 30 JUNE 2018**

# **CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**L’UNIVERSITÉ DE SUDBURY/THE  
UNIVERSITY OF SUDBURY  
(nommée ci-après « l’Employeur »)**

**ET**

**L’ASSOCIATION DES  
PROFESSEURES ET DES  
PROFESSEURS DE L’UNIVERSITÉ  
LAURENTIENNE  
(nommée ci-après « le Syndicat » ou  
« l’Association »)**

**DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2015 AU  
30 JUIN 2018**

## TABLE OF CONTENTS

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE_0 – PREAMBLE	1	ARTICLE_0 – PRÉAMBULE	1
ARTICLE_1 – PURPOSE AND DEFINITIONS	2	ARTICLE_1 – OBJECTIFS ET DÉFINITIONS	2
ARTICLE_2 – BILINGUALISM	3	ARTICLE_2 – BILINGUISME	3
ARTICLE_3 – WORKPLACE ENVIRONMENT	4	ARTICLE_3 – ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	4
ARTICLE_4 – RECOGNITION	5	ARTICLE_4 – RECONNAISSANCE	5
ARTICLE_5 – MANAGEMENT RIGHTS	6	ARTICLE_5 – DROITS DE L'ADMINISTRATION	6
ARTICLE_6 – ASSOCIATION RIGHTS AND PRIVILEGES	6	ARTICLE_6 – DROITS ET PRIVILÈGES DE L'ASSOCIATION	6
ARTICLE_7 – JOINT UNION-MANAGEMENT COMMITTEE	9	ARTICLE_7 – COMITÉ CONJOINT SYNDICAL-PATRONAL	9
ARTICLE_8 – FACULTY AFFAIRS COMMITTEE	9	ARTICLE_8 – COMITÉ DES AFFAIRES PROFESSORALES	9
ARTICLE_9 – DEPARTMENT CHAIR	14	ARTICLE_9 – DIRECTION DU DÉPARTEMENT	14
ARTICLE_10 – ACADEMIC ACTIVITY	16	ARTICLE_10 – ACTIVITÉS UNIVERSITAIRES	16
ARTICLE_11 – APPOINTMENTS, PROMOTIONS, TENURE	21	ARTICLE_11 – NOMINATION DES PROFESSEURS	21
ARTICLE_12 – SABBATICAL LEAVE	31	ARTICLE_12 – CONGÉS SABBATIQUES	31
ARTICLE_13 – STUDY LEAVE	34	ARTICLE_13 – CONGÉ D'ÉTUDES	34
ARTICLE_14 – LEAVES OF ABSENCE	35	ARTICLE_14 – CONGÉS	35
ARTICLE_15 – COPYRIGHT	38	ARTICLE_15 – DROITS D'AUTEUR	38
ARTICLE_16 – DESIGNATED HOLIDAYS	39	ARTICLE_16 – JOURS FÉRIÉS	39
ARTICLE_17 – VACATION	39	ARTICLE_17 – VACANCES	39
ARTICLE_18 – HEALTH AND WELFARE BENEFITS	40	ARTICLE_18 – AVANTAGES SOCIAUX	40
ARTICLE_19 – RETIREMENT AND RESIGNATION	41	ARTICLE_19 – RETRAITE ET DÉMISSION	41
ARTICLE_20 – ANNUAL PROGRESS-WITHIN-THE-RANK (PWR) -INCREMENT	41	ARTICLE_20 – AUGMENTATION ANNUELLE À TITRE DE PROGRESSION DANS LE RANG	41
ARTICLE_21 – FACULTY PERSONNEL FILES	42	ARTICLE_21 – DOSSIERS PERSONNELS DES PROFESSEURS	42
ARTICLE_22 – DISCIPLINE AND DISMISSAL	43	ARTICLE_22 – MESURES DISCIPLINAIRES ET RENVOI	43
ARTICLE_23 – GRIEVANCE PROCEDURE	45	ARTICLE_23 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	45
ARTICLE_24 – ARBITRATION	47	ARTICLE_24 – ARBITRAGE	47
ARTICLE_25 – NO STRIKES OR LOCKOUTS	49	ARTICLE_25 – NI GRÈVE NI LOCK-OUT	49
ARTICLE_26 – SALARIES AND ALLOWANCES	49	ARTICLE_26 – RÉMUNÉRATION ET ALLOCATIONS	49
ARTICLE_27 – DURATION	49	ARTICLE_27 – DURÉE.	49
SCHEDULE 'A'	51	BARÈME « -A- »	51
APPENDIX – MEMORANDUM OF AGREEMENT	58	ANNEXE – PROTOCOLE D'ENTENTE	59

**ARTICLE 0 - PREAMBLE**

0.01 The Parties recognize the Catholic heritage and character of the University, and acknowledge its Statement of Mission.

The following principles provide the context for this Collective Agreement:

- (a) Faculty members have a special responsibility as teachers to promote, or at least to respect, the Catholic identity of the University;
- (b) All faculty members are to recognize and respect the distinctive Catholic identity of the University;
- (c) The Parties recognize that the University is an independent autonomous institution, notwithstanding the Federation Agreement with Laurentian University and the commitments arising therefrom.

0.02 Academic freedom

- (a) As the fundamental objective of the University is the search for new knowledge and the free dissemination of what is known, academic freedom is essential to its teaching and research activities. The Parties acknowledge their commitment to the pursuit of truth, the advancement of learning, and the creation, interpretation, preservation and dissemination of knowledge. To this end, they agree to abide by the principle of academic freedom, defined as the freedom to examine, question, teach and learn, including the right to investigate, speculate and comment publicly, to carry out research and to disseminate the results thereof. However, in doing so they shall maintain the proper academic tradition of reasonable discussion.
- (b) Faculty members shall be: free in the choice and pursuit of research and in publishing the results and conclusions thereof; free in the choice and pursuit of teaching methods and content without deference to prescribed doctrine, consistent with the explicit rights and responsibilities of Senate; free to state their professional views on matters relating to their discipline, free to discuss and criticize, including respectful criticism of the Employer, the Union, and any public or private institution; and free from institutional censorship.
- (c) Academic freedom does not require neutrality in expression or attitude, nor does it preclude commitment on the part of the individual. Rather, academic freedom makes commitment possible. Academic freedom does not confer legal immunity,

**ARTICLE 0 – PRÉAMBULE**

0.01 Les Parties reconnaissent l'héritage et le caractère catholiques de l'Université ainsi que son Énoncé de mission.

Les principes qui suivent constituent le contexte de la présente Convention collective :

- (a) en tant qu'enseignants, les membres du corps professoral ont la responsabilité spéciale de promouvoir ou tout au moins de respecter l'identité catholique de l'Université;
- (b) tous les membres du corps professoral reconnaissent et respectent l'identité catholique propre de l'Université;
- (c) les Parties reconnaissent que l'Université est une institution autonome et indépendante, nonobstant l'Accord de fédération conclu avec l'Université Laurentienne et les engagements qui en découlent.

0.02 Liberté universitaire

- (a) L'Université ayant pour objectif fondamental la recherche de nouvelles connaissances et la libre dissémination du savoir, la liberté universitaire est essentielle à ses activités d'enseignement et de recherche. Les Parties reconnaissent leur engagement en faveur de la poursuite de la vérité, du progrès des connaissances et de la création, de l'interprétation, du maintien et de la dissémination de la connaissance. À cette fin, elles acceptent de se conformer au principe de liberté universitaire, défini comme la liberté d'examiner, de critiquer, d'enseigner et d'apprendre, y compris le droit d'enquêter, d'élaborer des interprétations et de commenter publiquement, de mener des recherches et d'en disséminer les résultats. Ce faisant, cependant, elles se conforment à la tradition universitaire de discussion raisonnable.
- (b) Les membres du corps professoral sont libres de choisir l'objet et la méthode de leurs recherches et libres de publier les résultats et conclusions de celles-ci; ils sont libres de choisir les contenus et méthodes de leur enseignement, sans égard à quelque doctrine que ce soit, dans le respect des droits et responsabilités explicites du Sénat; ils sont libres d'énoncer leurs opinions professionnelles sur des sujets en rapport avec leur discipline, libres de discuter et de critiquer, y compris de critiquer de manière respectueuse l'Employeur, le Syndicat ainsi que toute autre institution publique ou privée; et ils sont libres de toute censure institutionnelle.
- (c) La liberté universitaire ne requiert pas une neutralité d'expression ou d'attitude et elle n'empêche pas l'individu de prendre position. Au contraire, la liberté universitaire rend possible une prise de position. La liberté universitaire ne confère pas l'immunité

nor does it diminish the obligations of members to perform satisfactorily their duties and responsibilities in their capacity as professors of the University.

- (d) The viability of, and the protections provided by, the principle of academic freedom are not absolute, but depend upon a collective commitment of Members to exercise that principle in a manner consistent with their scholarly obligations as professors to base research and teaching on an honest and responsible search for knowledge and to uphold the norms of civil discourse, especially with regard to criticism, which in the academic setting is respectful, constructive, *ad rem*, reasonable, balanced, and fair in the use of evidence.
- (e) Academic freedom also carries the responsibility to respect the right of other members of the academic community – faculty, staff and students – to express their opinions. The Parties agree that, in their exercise of academic freedom, they will not infringe upon or abridge the academic freedom of any member of the University community, nor the basic right of students to acquire the knowledge and skills relating to the course being taught.
- (f) The Employer shall respect the right of each Member to disagree respectfully with academic or administrative decisions. However, criticism of, or advocacy of changes in, the policies, programs or administrative practices of the University shall be in the proper tradition of reasonable discussion, and consistent with established procedures.
- (g) The Employer shall not supervise or restrain, nor will it assume responsibility for, what is expressed by a Member acting as a private citizen. However, as scholars, professors shall exercise good judgment and shall make it clear that they are not acting on behalf of the University.
- (h) For the good of the University community as a whole, the Parties recognize and accept their mutual responsibility for the development and maintenance of a culture of academic freedom and the intellectual freedom implied therein.

#### **ARTICLE 1 – PURPOSE AND DEFINITIONS**

- 1.01 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

juridique et n'atténue pas l'obligation qu'ont les membres d'accomplir leurs tâches et responsabilités de façon satisfaisante en leur qualité de professeurs d'université.

- (d) La viabilité de la liberté universitaire et les protections qu'elle procure ne sont pas absolues, mais dépendent d'un engagement collectif des membres à exercer ce principe dans le respect du devoir qui est le leur, en tant que professeurs d'université, de fonder la recherche et l'enseignement sur une quête honnête et responsable de la connaissance et de se conformer aux règles de civilité du discours, en particulier dans le cas de la critique, laquelle, dans un cadre universitaire, est respectueuse, constructive, *ad rem*, raisonnable, équitable et juste dans son utilisation des faits.
- (e) La liberté universitaire implique aussi le respect du droit des autres membres de la communauté universitaire - professeurs, employés et étudiants - d'exprimer leurs opinions. Les Parties acceptent, dans l'exercice de leur liberté universitaire, de ne pas entraver ou restreindre ni la liberté universitaire dont jouit tout membre de la communauté universitaire ni le droit fondamental des étudiants d'acquérir des connaissances et habiletés relatives au cours qui leur est dispensé.
- (f) L'Employeur respecte le droit qu'a tout membre d'exprimer respectueusement son désaccord avec des décisions d'ordre universitaire ou administratif. Cependant, toute critique ou revendication de changements dans les politiques, programmes ou pratiques administratives de l'Université, se fait dans le cadre de la tradition de discussion raisonnable et conformément aux procédures établies.
- (g) L'Employeur ne supervise pas, ne limite pas, mais n'est pas non plus responsable de ce qu'un membre exprime à titre de personne privée. Cependant, en tant qu'érudits, les professeurs exercent un bon jugement et s'assurent que l'on comprenne qu'ils n'agissent pas au nom de l'Université.
- (h) Pour le bien de la communauté universitaire dans son ensemble, les Parties reconnaissent et acceptent leur responsabilité mutuelle dans le développement et le maintien d'une culture de liberté universitaire et aussi, par conséquent, d'une culture de liberté intellectuelle.

#### **ARTICLE 1 – OBJECTIFS ET DÉFINITIONS**

- 1.01 Les buts de la présente Convention collective sont l'établissement des conditions d'emploi et autres dispositions contractuelles particulières, la promotion et le maintien de liens harmonieux entre les Parties, le soutien aux Parties dans leur travail commun dans l'élaboration de la recherche et de l'enseignement permettant de dispenser aux étudiants un enseignement de haute qualité, et la mise en

## Collective Agreement 2015-2018

## Convention collective 2015-2018

provide a means for settling such disputes as may arise from time to time.

place de moyens permettant de résoudre les différends éventuels.

### 1.02 Definitions

For the purpose of this Agreement the following words shall bear the definition indicated herein except as otherwise provided in this Agreement:

1. Academic year shall mean the twelve (12) calendar-month period commencing on the 1<sup>st</sup> day of July and ending on the 30<sup>th</sup> day of June following in any year;
2. Association or Union shall mean the Laurentian University Faculty Association (LUFA), certified to be the exclusive Bargaining Agent for the full time and sessional (part-time) academic staff of the University pursuant to the relevant decisions of the Ontario Labour Relations Board;
3. Employer or Board shall mean the Board of Regents or its designate as defined in the University of Sudbury Act;
4. Member or Employee shall mean a Member of the Bargaining Unit for whom the Union is certified as the exclusive bargaining agent;
5. Immediate family shall mean: spouse (including common-law, and same-sex spouse), child, stepchild, sibling, step-sibling, parent, step-parent, spouse's parent, sibling's spouse, child's spouse, grandparents, grandchildren;
6. Parties shall mean the Board of Regents of the University of Sudbury and the Laurentian University Faculty Association;
7. President shall mean the President of University of Sudbury or the President's Board-appointed designate;
8. University shall mean The University of Sudbury.

### **ARTICLE 2 – BILINGUALISM**

- 2.01 The University is committed to the fulfilment of its role as a bilingual institution of higher learning. The Employer and the Union pledge themselves to the maintenance and promotion of the English and French languages.
- 2.02 Consistent with the commitment in Article 2.01, 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.

### 1.02 Définitions

Aux fins de la présente convention et sauf disposition contraire expresse de la présente, les termes suivants signifient :

1. Année universitaire : désigne la période de douze mois civils commençant le 1<sup>er</sup> juillet et se terminant le 30 juin suivant.
2. Association ou syndicat : désigne l'Association des professeurs et professeures de l'Université Laurentienne (APPUL), seul agent négociateur agréé des professeurs à temps plein et à temps partiel à l'Université en vertu de la décision de la Commission des relations de travail de l'Ontario.
3. Employeur ou Conseil : désigne le Conseil des régents ou son représentant désigné aux termes de la loi de l'Université de Sudbury.
4. Membre ou employé : désigne un membre de l'unité de négociation ayant le syndicat comme seul agent négociateur agréé.
5. Famille immédiate : comprend les conjoints (y compris les conjoints de fait et les conjoints de même sexe), les enfants, les enfants issus d'une union antérieure du conjoint, les frères et sœurs, les demi-frères et demi-sœurs par alliance, les parents, les beaux-parents, les parents du conjoint, les conjoints des frères et sœurs, les conjoints des enfants, les grands-parents et les petits-enfants.
6. Parties : désigne le Conseil des régents de l'Université de Sudbury et l'Association des professeurs et professeures de l'Université Laurentienne.
7. Recteur : désigne le recteur de l'Université de Sudbury ou son représentant nommé par le Conseil.
8. Université : désigne l'Université de Sudbury.

### **ARTICLE 2 – BILINGUISME**

- 2.01 Il incombe à l'Université de remplir son rôle d'établissement d'enseignement postsecondaire bilingue. L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir et promouvoir la langue anglaise et la langue française.
- 2.02 Conformément à l'engagement précisé ci-dessus à l'article 2.01, l'Université reconnaît le droit de tous les membres de communiquer pour toute transaction officielle (orale ou écrite) avec toutes les unités d'enseignement et d'administration de l'Université dans la langue officielle de leur choix.

- |      |   |      |   |
|------|---|------|---|
| 2.03 | The two parties shall have the right to be heard in either of the official languages, and to require the translation of any official materials arising out of this Collective Agreement.  | 2.03 | Les deux Parties ont le droit d’être entendues dans l’une ou l’autre des deux langues officielles et d’exiger la traduction de tout document officiel se rapportant à la présente Convention collective.  |
| 2.04 | Both the French and the English versions of the collective agreement shall be the official and definitive versions. Both parties may use either the English or the French version in any proceedings arising out of the collective agreement, and shall apply the version of the collective agreement in which formal grievance/arbitration proceedings were initiated. | 2.04 | La version anglaise et la version française de la convention collective sont toutes deux officielles et définitives. Les deux Parties peuvent utiliser la version anglaise ou la version française lorsqu’elles prennent des mesures se rapportant à la convention collective, et elles appliquent la version de la convention collective dans laquelle est engagé le processus officiel de grief ou d’arbitrage. |
| 2.05 | 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 language. The parties will share equally the cost of the translation.   | 2.05 | Les Parties conviennent de collaborer pour que la version élaborée au cours des négociations soit traduite dans l’autre langue dans un délai de 90 jours civils. Les Parties paient à parts égales le coût de la traduction.  |

**ARTICLE 3 – WORKPLACE ENVIRONMENT**

**ARTICLE 3 – ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL**

- |      |   |      |   |
|------|---|------|---|
| 3.01 | <p>No Discrimination – Human Rights Code</p> <p>The Parties agree that there shall be no discrimination, interference, restriction or coercion exercised or practiced with respect to any member in regard to salaries, rank, appointment, promotion, tenure, re-appointment, dismissal, leaves, fringe benefits, or any other matter arising from this Agreement, because of race, creed, colour, age as defined in the Ontario Human Rights Code, sex, nationality, language, ancestry, place of origin, sexual orientation, physical handicap, marital or family status except where such status places the individuals in a conflict of interest. This provision will not apply where discrimination is permissible, or mandated under any statute.</p> | 3.01 | <p>Absence de discrimination - Code des droits de la personne</p> <p>Il est convenu par les deux Parties que les membres ne peuvent pas faire l’objet de discrimination, d’ingérence, de restriction ni de coercion en ce qui concerne les traitements, rang, nomination, promotion, permanence, renouvellement de nomination, licenciement, congés, avantages sociaux, ou toute autre question relevant de la présente Convention, en raison de leur race, croyance, couleur, âge tels que définis par le Code des droits de la personne de l’Ontario, sexe, nationalité, langue, ascendance, lieu d’origine, orientation sexuelle, handicap physique, état matrimonial ou familial sauf lorsqu’il met les personnes en situation de conflit d’intérêts. Les dispositions du présent article ne s’appliquent pas là où la discrimination est permise ou requise par quelque loi que ce soit.</p> |
| 3.02 | <p>No Discrimination – Union Activity</p> <p>The Parties agree that there will be no intimidation, discrimination, interference, restraint or coercion exercised or practiced by either of them or by any of their representatives or members because of any employee's membership or non-membership in the Union or because of an employee’s activity or lack of activity in the Union.</p>  | 3.02 | <p>Absence de discrimination - Activités syndicales</p> <p>Les Parties conviennent qu’aucune intimidation, discrimination, ingérence, restriction ou coercion n’est exercée ou pratiquée par aucune des Parties ni par aucun de leurs représentants ou de leurs membres à l’endroit d’un employé à cause de son adhésion ou de son refus d’adhérer au Syndicat ou à cause de la participation d’un employé ou de son refus de participer aux activités du Syndicat.</p>   |
| 3.03 | <p>The Parties acknowledge and agree to abide by the University of Sudbury policy, <i>Resolution of Human Rights Issues (Anti-harassment)</i>.</p>  | 3.03 | <p>Les Parties reconnaissent et acceptent de se conformer à la politique de l’Université de Sudbury <i>Résolution de problèmes relatifs aux droits de la personne (anti-harcèlement)</i>.</p>   |
| 3.04 | <p>The Parties acknowledge and agree to abide by the <i>Occupational Health and Safety Act</i>.</p>   | 3.04 | <p>Les Parties reconnaissent et acceptent de se conformer à la <i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i>.</p>   |
| 3.05 | <p>The Parties agree to co-operate in achieving policies and practices aimed at improving security of the physical assets of the University and the personal possessions of</p>   | 3.05 | <p>Les Parties acceptent de coopérer à la mise en place de politiques et de pratiques visant l’amélioration de la sûreté des installations physiques de l’Université et des objets</p>  |

members on University premises.

personnels des membres sur les lieux de l'Université.

3.06 Support and Facilities

3.06 Soutien et installations

(a) Full-time

(a) Membres à temps plein

In order to ensure that full-time members meet the expectations as listed in Article 10.01, the Employer undertakes to provide members with access to such facilities and support services as it reasonably determines is appropriate. The Employer recognizes the necessity to provide support whenever it places concomitant demands on members. The Employer will provide each full time member with a new, standard computer as determined by the employer, every four years which shall be networked and maintained in good working order without charge to the member or the member's Department/Program.

Dans le but de permettre aux membres de satisfaire aux attentes énumérées à l'article 10.01, l'Employeur donne aux membres l'accès aux installations et services de soutien qui lui paraissent raisonnables et appropriés. L'Employeur reconnaît la nécessité de fournir un soutien toutes les fois qu'il pose aux membres des exigences concomitantes. Tous les quatre ans, l'Employeur fournira à chaque membre à temps plein un nouvel ordinateur, tel que déterminé par l'Employeur, qui sera mis en réseau et maintenu en bon état de fonctionnement sans coût pour le membre ou le Département ou programme du membre.

(b) Sessional

(b) Membres à temps partiel

The Employer undertakes to provide sessional appointees teaching live courses in Sudbury with shared office space and access to such other facilities and support services as it reasonably determines is appropriate.

L'Employeur s'engage à fournir aux professeurs à temps partiel qui enseignent sur le campus à Sudbury un bureau commun et un accès aux autres installations et services de soutien qui lui semblent raisonnablement appropriés.

When a sessional is teaching in any given academic year, the sessional member shall be entitled to retain his or her office for the year.

Lorsqu'un membre à temps partiel enseigne pendant une année universitaire donnée, il a le droit de conserver son bureau pour l'année en question.

The sessional is also entitled to keep library privileges from the date of appointment to 31 August of the following academic year.

Le membre à temps partiel a également le droit de conserver ses privilèges d'accès à la bibliothèque depuis la date d'affectation jusqu'au 31 août de l'année universitaire suivante.

Upon request a sessional member teaching off campus will be provided with at T2200 – Declaration of Conditions of Employment.

Les membres à temps partiel qui enseignent en dehors du campus recevront sur demande un formulaire T2200 - Déclaration des conditions de travail.

The Employer recognizes the necessity to provide support whenever it places concomitant demands on sessional appointees. The Employer shall provide one computer for each office to be used by sessional members. There shall be ten offices available for sessional appointees.

L'Employeur reconnaît la nécessité de fournir un soutien toutes les fois qu'il pose aux membres à temps partiel des exigences concomitantes. Il leur fournit un ordinateur pour chaque bureau qu'ils doivent utiliser. Dix bureaux sont mis à leur disposition.

**ARTICLE 4 – RECOGNITION**

**ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE**

4.01 Bargaining unit scope

4.01 Composition de l'Unité de négociation

The Employer recognizes the Union as the certified bargaining agent for all full and part-time academic staff including professional librarians employed by the Université de Sudbury/University of Sudbury in the City of Greater Sudbury save and except the President, Vice-Chancellor, Registrar, Treasurer, Chaplain, Director of Advancement, and the University Librarian/Library Director.

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur accrédité de tout le personnel universitaire à temps plein et à temps partiel, y compris les bibliothécaires professionnels à l'emploi de l'Université de Sudbury/University of Sudbury dans la ville du Grand Sudbury, et à l'exception des Recteur, Vice-Chancelier, Secrétaire général, Trésorier, Aumônier, Directeur du développement et Bibliothécaire en chef de l'Université.

4.02 The Parties acknowledge that the University benefits when it recognizes Emeritus, Adjunct, and/or Visiting Professors. Such individuals shall be excluded from the

4.02 Les Parties reconnaissent les avantages dont bénéficie l'Université lorsqu'elle reconnaît des Professeurs émérites, Professeurs auxiliaires et/ou Professeurs invités. Ces personnes sont exclues de l'Unité de négociation, sauf

bargaining unit unless they are employed to engage in Academic Activity other than research, scholarly and creative activities. They would then be appointed under Article 11.05(a), Limited Term or under Articles 11.07 and 11.08 regarding Sessional Appointments, as appropriate.

lorsqu'elles sont embauchées pour s'adonner à des activités universitaires autres que la recherche et les travaux d'érudition et de création. En ce cas, ces personnes sont assujetties soit à l'article 11.05(a) sur les nominations à durée limitée, soit aux articles 11.07 et 11.08 sur les nominations à temps partiel.

**ARTICLE 5 - MANAGEMENT RIGHTS**

- 5.01 The Association recognizes that the Employer has retained and shall possess and exercise all rights and functions, powers, privileges and authority that the Employer possessed prior to the signing of this Agreement with the Association, excepting those that are clearly and specifically relinquished or restricted in this Agreement, or modified by statute. The Employer undertakes that all rights and functions, powers, privileges and authority shall be exercised in a manner consistent with the provisions of this Agreement.
- 5.02 The Employer's failure to exercise any right, function, power, privilege or authority hereby reserved to it, or the Employer's exercise of any such right, function, power, privilege or authority in a particular way, shall not be considered a waiver of the Employer's right to exercise such right, function, power, privilege or authority, or preclude it from exercising the same in some other way not in conflict with the express provisions of this Agreement.

**ARTICLE 5 - DROITS DE L'ADMINISTRATION**

- 5.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve, possède et peut exercer tous les droits et fonctions, pouvoirs, privilèges et autorité que l'Employeur possédait avant la signature de cette Convention avec le Syndicat, à l'exception de ceux qui sont clairement et spécifiquement abandonnés ou restreints dans la présente Convention, ou légalement modifiés. L'Employeur s'engage à exercer tous droits et fonctions, pouvoirs, privilèges et autorité conformément aux dispositions de la présente Convention.
- 5.02 Le non-exercice par l'Employeur de tous droits, fonctions, pouvoirs, privilèges ou autorité qui lui sont ici même réservés, ou l'exercice par l'Employeur de l'un de ces droits, fonctions, pouvoirs, privilèges ou autorité dans un sens particulier, n'est pas considéré comme une renonciation par l'Employeur à son droit d'exercer ces droits, fonctions, pouvoirs, privilèges ou autorité, ou ne l'empêche pas d'exercer ceux-ci d'une manière n'entrant pas en conflit avec les dispositions expresses de la présente Convention.

**ARTICLE 6 – ASSOCIATION RIGHTS AND PRIVILEGES**

- 6.01 Election of Union representatives  
  
The Employer acknowledges the right of the Association to appoint or elect representatives according to its Constitution. The Association shall notify the Employer in writing of the names of its constituted representatives upon their election. The Employer shall not be required to recognize any representative until such notification from the Union has been received.
- 6.02 The Employer recognizes election as a Union representative as part of any member's University, Professional and Community Service, as per Articles 10.04, which includes service on a University committee where Union representation is required by this Agreement, and 10.05, which includes Union representation in any other capacity.
- 6.03 The Employer shall recognize Union representation (with voting rights) on the following University bodies:
  - (a) 1 representative on the University of Sudbury Health and Safety Committee;
  - (b) 1 representative on the University of Sudbury

**ARTICLE 6 - DROITS ET PRIVILÈGES DE L'ASSOCIATION**

- 6.01 Nomination de représentants syndicaux  
  
L'Employeur reconnaît à l'Association le droit de nommer ou d'élire des représentants conformément à ses Statuts. L'Association avise l'Employeur par écrit du nom de ses représentants officiels une fois ceux-ci élus. L'Employeur n'est pas tenu de reconnaître un représentant avant d'avoir obtenu l'avis de la part du Syndicat.
- 6.02 L'Employeur reconnaît que l'élection à titre de représentant syndical fait partie du service à l'Université, à la profession et à la communauté, conformément à l'article 10.04 qui inclut la participation à un comité de l'Université lorsqu'un représentant syndical y est requis par la présente Convention, et conformément à l'article 10.05 qui inclut la représentation syndicale à tout autre titre.
- 6.03 L'Employeur reconnaît une représentation du syndicat (avec droit de vote) sur les comités universitaires suivants :
  - (a) un représentant au Comité sur la santé et la sécurité de l'Université de Sudbury;
  - (b) un représentant au Comité consultatif sur les droits de

**Collective Agreement 2015-2018****Convention collective 2015-2018**

Human Rights Advisory Committee.

la personne de l'Université de Sudbury.

6.04 Upon request from the union, the Employer shall grant to the duly elected Steward of LUFA-US a course reduction equivalent to one half course (3 credits) in each year of the term of the Steward of LUFA-US. The first workload reduction shall take effect in the regular academic year subsequent to the election of the Steward of LUFA-US. If and when a Sessional appointment is made for the teaching duties of which the Steward of LUFA-US has been relieved, the Association will reimburse the Employer in the amount of the half course Sessional rate. The union will make the request to the President no later than April 30<sup>th</sup> of the calendar year for the following academic year.

6.04 Sur demande de l'Association, l'Employeur accorde au Délégué dûment élu de l'APPUL-US une réduction d'enseignement équivalant à un demi-cours (trois crédits) pour chaque année du mandat du Délégué de l'APPUL-US. La première réduction de la charge de travail entre en vigueur pendant l'année universitaire régulière suivant l'élection du Délégué de l'APPUL-US. Au cas où un professeur à temps partiel est engagé pour exécuter les tâches d'enseignement dont le Délégué de l'APPUL-US a été déchargé, l'Association rembourse l'Employeur d'un montant correspondant au tarif de demi-cours enseigné par un professeur à temps partiel. L'Association en fera la demande au Recteur au plus tard le 30 avril de l'année civile en prévision de la prochaine année scolaire.

6.05 Dues deduction

6.05 Retenue des cotisations

The Employer shall deduct from the salary of each Member of the Bargaining Unit, the Association's regular dues or other assessments for general Association purposes uniformly and regularly payable by a Member of the Association authorized in accordance with the Constitution and by-laws 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 dues, and advise the Employer thirty days prior to the date of effect of any change in regular dues.

L'Employeur déduit du traitement de chaque membre de l'unité de négociation une cotisation ou d'autres prélèvements servant aux fins générales de l'Association. Ces sommes sont payables de manière uniforme et régulière par les membres de l'Association, conformément aux statuts et règlements de l'Association. L'autorisation certifiée conforme est transmise par l'Association à l'Employeur. L'Association est tenue d'aviser l'Employeur par écrit du montant de la cotisation courante et d'aviser l'Employeur par écrit trente jours avant l'entrée en vigueur de tout changement touchant les mensualités.

6.06 Dues remittance

6.06 Versement des cotisations

The dues deducted under Article 6.05 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.

Les cotisations retenues conformément à l'article 6.05 sont versées au cours du mois suivant le mois où les retenues ont été faites et sont accompagnées d'une liste des membres du traitement desquels les cotisations ont été retenues ainsi que les sommes retenues.

6.07 Indemnification

6.07 Indemnisation

In consideration of the deducting and forwarding of union dues, the Union shall indemnify and save harmless the Employer, its agents and/or employees acting on behalf of the Employer from any and all claims, and/or actions arising out of the collection or attempted collection of such dues as herein provided and from any claims arising from information provided by the Employer under the provisions of this Collective Agreement.

En contrepartie de la déduction et du versement des cotisations syndicales, le Syndicat indemnifiera l'Employeur, ses agents et/ou employés agissant au nom de l'Employeur de toutes réclamations et/ou actions relevant de la collecte ou des tentatives de collecte de ces cotisations conformément aux présentes dispositions. Le Syndicat indemnifiera aussi l'Employeur pour toutes réclamations relevant de l'information fournie par l'Employeur conformément aux dispositions de la présente Convention collective.

6.08

6.08

(a) The Employer shall provide each new appointee, Tenured, Probationary, Limited Term and Sessional, with an electronic copy of this Agreement when providing the candidate an offer of employment.

(a) L'Employeur remet à chaque nouveau membre, que sa nomination soit à la permanence, à l'essai, à durée limitée ou à temps partiel, une copie électronique de la présente Convention en même temps que le contrat du membre.

(b) Following ratification and translation of the

**Collective Agreement 2015-2018****Convention collective 2015-2018**

	Collective Agreement, the employer shall provide all members with an electronic copy.		(b) Après ratification et traduction de la Convention collective, l'Employeur fournit à tous les membres une copie électronique.
6.09	<p>Mail</p> <p>The Association shall have access to the internal and external postal services of the University. The Association shall use stationery marked with LUFA identification in any external mail. The normal practice of charging for external mail will apply.</p>	6.09	<p>Courrier</p> <p>L'Association a accès aux services postaux internes et externes de l'Université. Pour tout courrier externe, l'Association utilise des enveloppes avec en-tête de l'APPUL. Les frais sont facturés pour l'usage du courrier externe, conformément à la pratique courante.</p>
6.10	<p>Meeting rooms</p> <p>The Association may use meeting rooms of the University on the same basis as other University organizations. Requests for such use shall be made in advance through the designated University office.</p>	6.10	<p>Salles de réunion</p> <p>L'Association peut utiliser les salles de réunion de l'Université, dans les mêmes conditions que les autres organisations de l'Université. Les demandes de locaux se font à l'avance au bureau désigné à cet effet par l'Université.</p>
6.11	<p>Correspondence with members</p> <p>An electronic copy of all correspondence between the Employer and any member, arising from or related to the terms and conditions set out in this Agreement, shall be forwarded to the Association at an email address designated by the Association.</p>	6.11	<p>Correspondance avec les membres</p> <p>Une copie électronique de toute correspondance entre l'Employeur et un membre, lorsque cette correspondance découle des dispositions de la présente Convention, est acheminée à l'Association, à une adresse électronique indiquée par l'Association.</p>
6.12	<p>The Employer shall provide the Union with the following information:</p> <p>(a) in October of each year:</p> <p>(i) an electronic and hard copy list of each full-time Member of the Bargaining Unit which includes the name, gender, date of birth, language, department, rank (if applicable), actual salary, nominal salary, extra stipends for each member, type of appointment (whether tenured, probationary or limited term), date of appointment, end of appointment (where applicable), years of service, highest degree, year of highest degree, date of appointment to current rank;</p> <p>(ii) the teaching workload of all teaching members;</p> <p>(iii) the names of members who have been granted sabbatical or any other type of leave, the name of each replacement for a member on leave, and the type of appointment of the replacement;</p> <p>(iv) the professional allowances as per Schedule A, the total amount budgeted for, requested, and expended in the previous year;</p> <p>(b) within 15 days of receipt and/or approval:</p> <p>(i) a copy of the University's audited financial</p>	6.12	<p>L'Employeur fournit au Syndicat les renseignements suivants :</p> <p>(a) au mois d'octobre de chaque année :</p> <p>(i) une liste électronique et papier de chaque membre à temps plein de l'unité de négociation indiquant le nom, le sexe, la date de naissance, la langue, le Département, le rang (le cas échéant), le salaire réel, le salaire nominal, la rémunération supplémentaire reçue par chaque membre, le type de nomination (qu'elle soit à la permanence, à l'essai ou à durée limitée), la date de nomination, la fin de la nomination (le cas échéant), les années de service, le grade le plus élevé, l'année d'obtention du grade le plus élevé et la date de nomination au rang actuel;</p> <p>(ii) la charge d'enseignement de tous les membres qui enseignent;</p> <p>(iii) le nom des membres auxquels est accordé un congé sabbatique ou tout autre type de congé, le nom de chaque remplaçant d'un membre en congé, et le type de nomination de chaque remplaçant;</p> <p>(iv) les frais de perfectionnement professionnel conformément au Barème A, le montant total prévu au budget, demandé et dépensé au cours de l'année précédente.</p> <p>(b) dans les 15 jours suivant la réception et/ou</p>

statements once approved by the Board of Regents;

- (ii) a copy of any letters of appointment of all new members who accept employment.

6.13 Any proposals by the Board to amend *The University of Sudbury Act*, shall be presented to the Legislative Assembly of the Province of Ontario, after consultation with the Union.

6.14 Prior to proposing any changes to the current practices and to the University of Sudbury by-laws regarding faculty membership on Senate and the Board of Regents, the Employer shall discuss the proposed changes with the Union. Such changes shall not be arbitrary or in bad faith.

l'approbation :

- (i) copie des états financiers vérifiés de l'Université tels qu'approuvés par le Conseil des régents;
- (ii) copie de toute lettre de nomination de tout nouveau membre ayant accepté un poste.

6.13 Les propositions d'amendement à la *Loi sur l'Université de Sudbury* faites par le Conseil sont présentées à l'Assemblée législative de la province d'Ontario, après que le Syndicat a été consulté.

6.14 Avant de proposer tout changement aux pratiques courantes et aux statuts et règlements de l'Université de Sudbury relativement aux membres professeurs du Sénat et du Conseil des Régents, l'Employeur discute les changements proposés avec le Syndicat. De tels changements ne sont pas faits arbitrairement ou de mauvaise foi.

**ARTICLE 7 – JOINT UNION-MANAGEMENT COMMITTEE**

7.01 Committee

- (a) There shall be a Joint Union-Management Committee consisting of two representatives of the Union and two representatives of the Employer.
- (b) The Committee shall meet at the request of either party to discuss matters of concern. Each party shall notify the other party of the proposed Agenda in so far in advance of the meeting as possible, but no later than one week before the meeting.
- (c) The purpose of the Joint Union-Management Committee is to discuss items of mutual concern to Administration and Faculty arising from the terms and conditions of employment. The Committee shall not have the power to alter, amend or modify the specific terms of the Agreement, nor to deal with any matter which is in the Grievance Procedure.

**ARTICLE 7 – COMITÉ CONJOINT SYNDICAL-PATRONAL**

7.01 Comité

- (a) Un comité conjoint syndical-patronal est mis sur pied, composé de deux représentants du Syndicat et de deux représentants de l'Employeur.
- (b) Le Comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des Parties pour discuter de problèmes. Chaque partie avise l'autre partie de l'ordre du jour proposé le plus tôt possible avant la réunion, mais au plus tard une semaine avant la réunion.
- (c) Le but du Comité conjoint syndical-patronal est de discuter de problèmes communs à l'administration et au corps professoral et qui ont pour origine les conditions d'emploi. Le Comité n'a pas le pouvoir de changer, d'altérer ou de modifier les termes spécifiques de la Convention, ni de traiter d'aucune matière relevant de la procédure de griefs.

**ARTICLE 8 – FACULTY AFFAIRS COMMITTEE (FAC)**

8.01 Purpose

Recognizing that the process of evaluating applications for sabbatical leaves, renewal, promotion and tenure involves a peer-review process, there shall be a Faculty Affairs Committee, whose purpose is to provide the President with reasoned recommendations on applications from members with respect to:

- (a) renewal of probationary appointments;
- (b) promotion;
- (c) tenure;
- (d) research or travel fund allocation, when available;
- (e) sabbatical leave;
- (f) such other matters as may be referred to the

**ARTICLE 8 – COMITÉ DES AFFAIRES PROFESSORALES**

8.01 Objet

Compte tenu du fait que l'évaluation des demandes de congés sabbatiques, de renouvellement, de promotion et de permanence exige une évaluation par les pairs, un Comité des affaires professorales est chargé de faire des recommandations justifiées au Recteur à la suite des demandes faites par les membres en matière de :

- a) renouvellement de nominations à l'essai;
- b) promotion;
- c) permanence;
- d) subventions de recherche ou de voyages;
- e) congé sabbatique;
- f) toute autre affaire dont le Comité peut être saisi.

<p>Committee.</p> <p>8.02 Faculty Affairs Committee Membership</p> <p>The Committee shall be composed of:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) One tenured member elected by each University Department from among its members;</li> <li>(b) Where a Department has no tenured members, a tenure track or tenured member at large will be elected;</li> <li>(c) A full-time member-at-large elected to serve as an alternate;</li> <li>(d) The Dean of Arts at Laurentian University, non-voting;</li> <li>(e) The University Registrar or a senior academic administrator, non-voting, who shall be the Chair and Committee Secretary;</li> <li>(f) All bargaining unit members of the Committee shall serve a two-year term.</li> </ul> <p>8.03 Date of Application</p> <p>Application</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) Timelines             <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Applications for probationary renewal, promotion, and tenure must be filed by 30 September of each year, and must include all necessary supporting documentation.</li> <li>(ii) Members on probationary appointments shall normally begin to undergo a formal tenure evaluation by the Faculty Affairs Committee in the final year of their probationary status.</li> <li>(iii) A member may apply for tenure evaluation one year prior to the final year. A denial of an early application for tenure is not, in itself, a termination of appointment.</li> <li>(iv) A member may not be considered for tenure more than twice and the denial of an application in the final year of a probationary appointment will result in the termination of employment.</li> <li>(v) Members shall normally apply for their own promotion. Applications may also be submitted by other members or the President on behalf of members who have not applied themselves where the members have declared their willingness to be considered.</li> </ul> </li> </ul>	<p>8.02 Composition du Comité des affaires professorales</p> <p>Le Comité est composé des membres suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) un représentant qui a la permanence et qui est élu par le Département parmi l'ensemble de ses membres;</li> <li>b) un membre nommé à l'essai ou un membre non désigné ayant la permanence, si un Département ne compte aucun membre permanent;</li> <li>c) un membre non désigné à plein temps pour agir comme substitut;</li> <li>d) le Doyen de la Faculté des arts de l'Université Laurentienne, sans droit de vote;</li> <li>e) le Secrétaire général ou un administrateur supérieur chargé des affaires professorales de l'Université, sans droit de vote, qui agit en tant que président et secrétaire du Comité;</li> <li>f) les membres de l'unité de négociation sont nommés au Comité pour un mandat de deux ans.</li> </ul> <p>8.03 Date de soumission des demandes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) Délais             <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Les demandes de renouvellement de nomination à l'essai, de promotion et de permanence sont déposées avant le 30 septembre de chaque année et comportent tous les documents à l'appui.</li> <li>(ii) Normalement, les membres occupant un poste à l'essai commencent à se soumettre à une évaluation formelle par le Comité des affaires professorales en vue de la permanence à la dernière année de leur contrat à l'essai.</li> <li>(iii) Un membre peut demander d'être évalué en vue de la permanence à son avant-dernière année. Le rejet d'une demande précoce de permanence n'équivaut pas en soi à une cessation d'emploi.</li> <li>(iv) Un membre ne peut faire plus de deux fois une demande de permanence et le rejet d'une demande au cours de la dernière année d'une nomination à l'essai entraîne la cessation d'emploi.</li> <li>(v) Les membres demandent eux-mêmes une promotion, normalement. Les demandes peuvent aussi être soumises par d'autres membres ou par le Recteur, au nom de membres qui n'ont pas soumis de demande, si ces derniers ont déclaré leur volonté de se voir mis en candidature.</li> </ul> </li> </ul>
---	--

<p>(vi) Applications for sabbatical must be made to the member's Chair by 30 September of the year prior to the leave; the department must provide their recommendation to the Faculty Affairs Committee by October 15<sup>th</sup> (<i>as per Articles 12.05 and 12.06</i>).</p> <p>(b) Leaves and Postponement</p> <p>(i) A member is eligible to apply for promotion while on leave, but the member is responsible for maintaining contact with the University and for all expenses incurred in making appearances when requested.</p> <p>(ii) A member who has taken a pregnancy / parental / adoption leave may elect to postpone an application for renewal, tenure or promotion for one year per leave taken.</p> <p>(c) Documents</p> <p>For the renewal of probationary appointments, promotions and tenure, the applicant shall submit a dossier addressing the items that the Committee will use to assess the application.</p> <p>(i) The dossier shall include:</p> <p>an up-to-date curriculum vitae that details the applicant's scholarly research activity and university and community service record;</p> <p>a teaching dossier along with Senate approved student course evaluations;</p> <p>any other material that the applicant deems relevant.</p> <p>(ii) In addition to the documents submitted by the member, the committee will also consider the written evaluation from tenure and tenure track members of the Department to be requested by the Chair.</p> <p>(iii) Anonymous material (i.e. material submitted without the author's name) will not be considered in assessing the application.</p> <p>(iv) Submissions concerning any member which do not name the member will not be considered in assessing the application.</p>	<p>(vi) Les demandes de congé sabbatique doivent être faites au Directeur du membre avant le 30 septembre de l'année précédente. Le Département doit soumettre sa recommandation au Comité des affaires professorales avant le 15 octobre (<i>conformément aux articles 12.05 et 12.06</i>).</p> <p>(b) Congés et report</p> <p>(i) Un membre peut demander une promotion lorsqu'il est en congé, mais il lui revient de maintenir le contact avec l'Université et il doit payer toutes les dépenses lorsqu'il doit se présenter sur demande.</p> <p>(ii) Un membre qui a pris un congé de grossesse, un congé parental ou un congé d'adoption peut choisir de reporter une demande de renouvellement, de permanence ou de promotion d'un an par congé.</p> <p>(c) Documents</p> <p>Aux fins du renouvellement des nominations à l'essai, des promotions et de la permanence, le demandeur soumet un dossier portant sur les éléments que le Comité utilisera pour évaluer la demande.</p> <p>(i) Le dossier inclut :</p> <p>un curriculum vitae à jour décrivant de manière détaillée les travaux d'érudition du candidat ainsi que les services rendus à l'Université et à la collectivité;</p> <p>les évaluations de cours faites par les étudiants selon le processus approuvé par le Sénat et les documents versés au dossier d'enseignement du candidat;</p> <p>tout autre document que le demandeur juge pertinent.</p> <p>(ii) En plus des documents soumis par le membre, le Comité prendra en compte l'évaluation écrite remise par chaque membre à temps plein et chaque membre à l'essai du Département auquel appartient le candidat à la demande du président.</p> <p>(iii) Les documents anonymes (qui ne portent pas le nom de l'auteur) n'entreront pas en ligne de compte dans l'évaluation de la demande.</p> <p>(iv) Les documents soumis concernant un membre quelconque et n'indiquant pas son nom ne seront pas pris en compte dans l'évaluation de la demande.</p>
<p>8.04 Assessment – Renewal of probationary appointments, promotions and tenure</p> <p>When an assessment of a Member's performance is undertaken, all committee members shall use only</p>	<p>8.04 Évaluation – renouvellement des nominations à l'essai, des promotions et de la permanence</p>

the standards listed below, as applicable.

- (i) Evaluations of applications shall be based upon an assessment of the member's performance in teaching, scholarly activity, and university, professional and community service as set out in Article 10, Academic Activity and, in addition for promotion, Article 11.04, Rank Criteria.
- (ii) The nature and scope of past teaching activities shall be taken into account in assessing a Member. If the applicant has faced problems in teaching, the assessors will look for evidence that the applicant has recognized the problems, has taken steps to improve, and has made some improvements that are reflected in independent evidence provided by the member.
- (iii) The assessors shall be flexible in assessing stronger performance in some areas against weaker performance in other areas. However, in no instance shall it recommend tenure for an applicant if teaching performance is judged unsatisfactory or if the applicant is not engaged in a program of scholarly activity.
- (iv) For contract renewal, the Committee shall review prior performance, and provide formative written comments regarding any concerns that the Committee may have about satisfactory performance as well as progress toward and what further is required for tenure.
- (v) Promotion shall mean the advancement from one rank to the next higher rank as defined in Article 11.04.

#### 8.05 Conflict of Interest

- (a) Applicants and Committee members are responsible to claim or declare a conflict of interest should one exist. Should an applicant wish to make such a claim, the applicant shall provide the Chair with written reasons for it in sufficient time and detail to allow the Committee to assess its merits. An applicant will not be allowed to make such a claim once the Committee has commenced its discussion on the applicant's application. The Chair of the Committee may raise a conflict issue in the absence of an applicant claim or committee member declaration. The Committee shall consider the claim and, should at least three members agree with the claim, the subject Committee member shall not

Lorsque le rendement d'un membre est évalué, tous les membres du Comité se fondent uniquement sur les normes énoncées ci-après, selon le cas.

- (i) Toute évaluation des candidats s'appuie sur un examen du rendement du candidat en matière d'enseignement, de travaux d'érudition et de service à l'Université, à la profession et à la collectivité, conformément à l'article 10 « Activités universitaires », mais aussi, aux fins de promotion, à l'article 11.04, Critères de détermination du rang.
- (ii) La nature et la portée des activités d'enseignement antérieures sont prises en compte dans l'évaluation d'un membre. Si le candidat a éprouvé des difficultés à ce chapitre, les évaluateurs chercheront la preuve qu'il les a reconnues, a pris des mesures pour s'améliorer et a apporté des améliorations dont rendent compte des preuves indépendantes fournies par le membre.
- (iii) Les évaluateurs font preuve de souplesse lorsqu'il s'agit d'évaluer le rendement dans des domaines où le candidat est plus fort ou plus faible. Cependant, en aucun cas ils ne doivent recommander la permanence si le rendement en enseignement d'un candidat est jugé insatisfaisant ou si ce dernier n'exécute pas de travaux d'érudition.
- (iv) Dans le cas d'un renouvellement de contrat, le Comité considère le rendement antérieur du candidat et il formule par écrit des commentaires constructifs concernant toute réserve qu'il pourrait avoir touchant le degré satisfaisant de rendement, le cheminement et les exigences supplémentaires en vue de la permanence.
- (v) « Promotion » désigne l'avancement qui consiste à monter d'un rang au rang immédiatement supérieur, selon la définition établie à l'article 11.04.

#### 8.05 Conflit d'intérêts

- (a) Les candidats et les membres du comité se doivent de signaler et déclarer tout conflit d'intérêts perçu comme tel. Si un candidat souhaite déclarer un conflit d'intérêts, il en avise par écrit le président en fournissant suffisamment de détails et en laissant suffisamment de temps pour permettre au comité d'en évaluer le bien-fondé. Un candidat ne peut déclarer un conflit d'intérêts une fois que le comité a entrepris de discuter la demande de ce candidat. Le président du comité peut alléguer l'existence d'un conflit d'intérêts en l'absence d'une déclaration faite en ce sens par un candidat ou un membre du comité. Le comité étudie la demande et, si au moins

	participate in discussions on, or vote on that application.		trois membres s'accordent sur la validité de cette allégation, le membre du comité qui est visé est exclu des discussions et du vote concernant cette demande.
	(b) For the purposes of this Committee, a conflict of interest means an occasion where there is reasonable apprehension that a member of the Committee could benefit or be harmed by the outcome of a decision of the Committee. It is understood that, in a small university, members and applicants will have a number of contexts in which their academic activities connect or intersect, and that claims under this section are restricted to non-trivial and exceptional cases of benefit and harm.		(b) Le comité entend par conflit d'intérêts tout cas où l'on peut raisonnablement supposer qu'un membre du comité profite d'une décision du comité ou en subit un préjudice. Il est entendu que dans une petite université, les occasions sont nombreuses où les activités universitaires des membres et des candidats affectent celles d'autrui, et que toute déclaration de conflit d'intérêts porte sur des cas peu courants et exceptionnels de profit ou de préjudice.
	(c) Two weeks prior to the Committee's consideration of any application, the Chair will send to each applicant a list of the Committee members.		(c) Deux semaines avant l'examen de toute demande par le comité, le président envoie à chaque candidat une liste des membres du comité.
	(d) Applicants for promotion will not be eligible to serve on the committee for the year in which their application will be considered.		(d) Les candidats à une promotion ne sont pas admissibles à titre de membres du comité au cours de l'année où leur demande est considérée.
8.06	Procedures	8.06	Procédure
	(a) Quorum shall consist of the chair and the five elected faculty members. Where an elected faculty member is unable to attend the alternate shall be appointed. The faculty member must contact the Chair to advise of his/her non-attendance so appropriate documentation can be forwarded to the alternate.		(a) Le président et les cinq membres élus du corps professoral constituent le quorum. Lorsqu'un membre élu du corps professoral est incapable d'assister à une réunion, le substitut est désigné pour le remplacer. Le membre du corps professoral doit communiquer avec le président pour l'aviser de son absence afin que la documentation appropriée soit transmise à la personne en question.
	(b) Members of the Committee are required to keep strict confidentiality on all matters discussed at meetings, especially the identity and comments of referees.		(b) Les membres du comité sont tenus de respecter strictement le caractère confidentiel de toute question qui leur est soumise, en particulier l'identité des arbitres et leurs commentaires.
	(c) The Committee shall meet at least quarterly unless there is no business to conduct in that quarter. In the third (fall) quarter, the Committee shall normally not meet prior to 15 October.		(c) Le comité se réunit au moins une fois par trimestre, sauf s'il n'y a pas de matière à discuter à un trimestre donné. Au troisième trimestre (automne), le Comité ne se réunit normalement pas avant le 15 octobre.
	(d) For renewal of probationary appointments, promotions and tenure, each committee member shall provide a written statement indicating their vote with supporting reasons to the Secretary. The individual statements shall be appended to the minutes. The Secretary will include in the minutes the recommendation of the committee and a summary of the reasons supporting it. The minutes shall require approval of the committee.		(d) Pour le renouvellement des nominations à l'essai, des promotions et des permanences, chaque membre du Comité fournit une déclaration écrite indiquant son vote et les motifs à l'appui au secrétaire. Les déclarations sont annexées au procès-verbal. Le secrétaire inclura dans ce dernier la recommandation du Comité et un résumé des motifs qui l'étayent. Le procès-verbal est approuvé par le Comité.
	(e) The Secretary shall forward the minutes to the President. The Secretary shall forward to the applicant and to the Union the relevant recommendation and summary reasons.		(e) Le Secrétaire transmet le procès-verbal au recteur. Il transmet au candidat et au Syndicat la recommandation pertinente et le résumé des motifs.
	(f) All committee documentation shall be maintained by and kept in the office of the Secretary.		(f) Les documents du Comité sont tenus par le secrétaire et conservés dans son bureau.
			(g) À la demande du Syndicat, le Comité des affaires

- (g) Upon request by the Union, the Faculty Affairs Committee shall meet with the Union President prior to its first meeting in September to provide an opportunity for the Union President to express the Union's opinion on the various processes in the Collective Agreement for items 8.01 (a) to (f) above and to answer any questions that the Committee may have.
- (h) Upon request by the University, the Faculty Affairs Committee shall meet with the President prior to its first meeting in September to provide an opportunity for the President to express the University's opinion on the various processes in the Collective Agreement for items 8.01 (a) to (f) above and to answer any questions that the Committee may have.
- (i) The committee shall issue its reasoned recommendation on renewals, promotions and tenure no later than 15 December.

- professorales reçoit le Président du Syndicat avant sa première réunion de septembre afin de lui permettre d'exprimer l'opinion du Syndicat sur les divers processus prévus dans la Convention collective aux alinéas 8.01 (a) à (f), et pour répondre à toutes les questions que pourrait avoir le Comité.
- (h) À la demande de l'Université, le Comité des affaires professorales reçoit le Recteur avant sa première réunion en septembre afin de lui permettre d'exprimer l'opinion de l'Université sur les divers processus prévus dans la Convention collective aux alinéas 8.01 (a) à (f), et pour répondre à toutes les questions que pourrait avoir le Comité.
- (i) Le comité remet sa recommandation justifiée touchant les renouvellements, les promotions et les permanences le 15 décembre au plus tard.

**8.07 Recommendation and Appeal**

A member may appeal a recommendation by the Faculty Affairs Committee not to grant tenure or renewal or promotion. Such appeal must be forwarded to the Secretary of the Committee within 14 calendar days or the recommendation of the Committee, specifying in writing the grounds for appeal. A notice must also be sent to the President to advise of the appeal. The committee will meet within 14 calendar days to reconsider its recommendation. It shall render a decision at that meeting and its decision on the appeal shall not be subject to further appeal.

The final recommendation of the Committee on promotion or renewal or tenure shall be considered by the President, as well as the criteria identified in Article 8.04 in making a decision on an application. The President will provide a written statement of reasons which shall reflect the actual grounds for his or her decision and be substantive in nature. Such decision shall be communicated to the applicant in writing no later than 14 calendar days following the receipt of the recommendation of the Committee.

Grievances concerning renewal and tenure decisions shall proceed directly to arbitration as set forth in Article 24 Arbitration of Procedures.

- 8.08 A Lecturer who obtains a doctorate degree shall have an approved promotion to Assistant Professor effective the first day of the month following the Employer receiving a diploma or a letter from the university where the doctorate was obtained indicating all conditions for the doctorate have been met.

**8.07 Recommandation et appel**

Un membre peut faire appel d'une recommandation faite par le Comité des affaires professorales en vue de ne pas accorder la permanence, le renouvellement ou la promotion. L'appel est acheminé au secrétaire du Comité dans les 14 jours civils suivant la recommandation du Comité, et précise par écrit les raisons motivant le réexamen. Un avis doit aussi être envoyé au Recteur pour l'informer de l'appel. Le Comité se réunit dans les 14 jours civils afin de reconsidérer sa décision. À cette réunion le Comité rend sa décision, qui ne peut pas faire l'objet d'un autre appel.

La recommandation finale du Comité en vue d'accorder ou non la permanence, le renouvellement ou la promotion est prise en considération par le Recteur dans sa décision concernant la demande, tout comme les critères définis à l'article 8.04. Le Recteur fournira un énoncé écrit des motifs importants qui traduisent le fondement réel de sa décision. La décision est communiquée par écrit au candidat au plus tard 14 jours civils après la réception de la recommandation du Comité.

Les griefs touchant les décisions sur les renouvellements et les permanences sont menés directement à l'arbitrage comme le prévoit l'article 24, Arbitrage.

- 8.08 Un chargé de cours qui obtient un grade de doctorat obtient une promotion au rang de professeur adjoint, laquelle entre en vigueur le premier jour du mois après réception par l'Université du diplôme ou d'une lettre de l'université où le doctorat est obtenu, et indiquant que toutes les conditions pour l'obtention du doctorat sont satisfaites.

**ARTICLE 9 – DEPARTMENT CHAIR**

- 9.01 The Chair of the Department shall be appointed by the

**ARTICLE 9 - DIRECTION DU DÉPARTEMENT**

- 9.01 Le Directeur du Département est nommé par le Recteur de

**Collective Agreement 2015-2018****Convention collective 2015-2018**

---

	University President from among the tenured or probationary members of the Department according to Articles 9.02 and 9.03.		l'Université et est choisi parmi les membres du Département ayant la permanence ou un poste menant à la permanence, conformément aux articles 9.02 et 9.03.
9.02	The members of the Department shall settle on a recommendation for the Chair appointment in a manner that is open and fair as determined by the members.	9.02	Les membres du Département recommandent la personne qu'ils souhaitent avoir comme directeur selon une démarche ouverte et équitable déterminée par eux-mêmes.
9.03	The recommendation shall be forwarded in writing to the President for endorsement, along with a written explanation for the recommendation. If the President fails to endorse the recommendation of the Department, the President shall provide a written explanation for non-endorsement to the Department and shall appoint an alternate Chair. Such non-endorsement shall not be arbitrary or in bad faith.	9.03	La recommandation est acheminée par écrit au Recteur afin d'être entérinée, et accompagnée des raisons qui la motivent. S'il n'entérine pas la recommandation du Département, le Recteur explique par écrit au Département les raisons de son refus et nomme quelqu'un d'autre comme Directeur. Le refus d'entériner ne peut pas être arbitraire ou de mauvaise foi.
9.04	The term of a Chair's appointment shall normally be for three years.	9.04	Le mandat du Directeur est normalement d'une durée de trois ans.
9.05	Workload reduction  Department Chairs shall receive a six-credit reduction in teaching load for each year they are Chair.	9.05	Dégrévement pendant leur mandat  Les Directeurs de Département reçoivent une réduction de leur charge d'enseignement de six crédits.
9.06	Duties of Department Chair  Each Department shall have a Chairperson. In addition to responsibilities as a member of the Department, the Chairperson is responsible for providing academic leadership in the Department. The Chairperson serves as the administrative head and spokesperson of the Department. The Chairperson's responsibilities include:  (a) managing the operations of the Department;  (b) overseeing the administration of the Department and ensuring as far as reasonably possible that the members of the Department have an opportunity to participate in the decision-making process;  (c) designating a deputy and advising the President accordingly in the event of an absence for a period longer than ten working days;  (d) overseeing the use of space and equipment assigned to the Department;  (e) chairing departmental meetings or designating a member of the Department to do so;  (f) representing the Department's interests within the University;  (g) recommending to the President the teaching duties and allocating other departmental responsibilities to members of the Department, after consultation, whenever possible, with the individual faculty member, and after consultation with all available members of the Department.	9.06	Obligations du Directeur de Département  Chaque Département a un Directeur. En sus de ses responsabilités en tant que membre du Département, le Directeur exerce un rôle de leader au sein du Département. Le Directeur a une fonction de chef administratif et de porte-parole du Département. Les responsabilités du Directeur sont entre autres :  (a) la gestion des affaires courantes du Département;  (b) l'administration du Département, tout en s'assurant autant qu'il est raisonnablement possible que les membres du Département ont l'occasion de participer au processus de décision;  (c) la désignation d'un remplaçant en cas d'absence pour une période dépassant dix jours ouvrables, avec avis au Recteur;  (d) le bon usage des locaux et de l'équipement accordés au Département;  (e) la direction des réunions départementales, ou désignation à cette fin d'un membre du Département;  (f) la représentation des intérêts du Département au sein de l'Université;  (g) la recommandation au Recteur des charges d'enseignement et autres responsabilités départementales attribuées aux membres du Département, après consultation de chaque membre concerné si possible, et de tous les membres disponibles du Département;

---

- (h) convening meetings of the Department at least once each Fall and once each Winter term for the purpose of establishing matters of internal policy, or recommending policy to the appropriate bodies within the University;
- (i) providing the Chair designate with information and documents necessary to prepare to assume the office of Chair;
- (j) carrying out such other duties related to their Academic Departments as may be reasonably assigned by the Employer.

- (h) l'organisation des réunions départementales au moins une fois à la session d'automne et une fois à la session d'hiver, dans le but d'établir des politiques internes ou de les recommander aux instances appropriées de l'Université;
- (i) la transmission à la personne désignée pour lui succéder des renseignements et documents nécessaires pour assister cette personne dans son travail de direction;
- (j) toute autre tâche raisonnable attribuée par l'Employeur en lien avec son Département d'étude.

**ARTICLE 10 – ACADEMIC ACTIVITY**

10.01 The Members of the bargaining unit, as academics, are committed to the transmission and creative expression of knowledge, to the clarification and extension of its boundaries, to university governance, and to professional and community service. They are entitled to and are expected to engage in the following activities, in a reasonable proportion varying from individual to individual:

- (a) the performance of teaching duties as assigned according to this Collective Agreement;
- (b) research, scholarly and creative activities;
- (c) University service;
- (d) Professional and community service.

The domains of activity identified in this article carry different sorts of implications for the workload of members and may vary according to a member's discipline, from member to member and from year to year for each member.

10.02 Teaching

As teachers, members will pursue conscientiously the development of pedagogical strategies to enhance the learning environment of the University, including openness to the views of others, availability to students, fairness in evaluation and participation in the development of curriculum.

10.03 Scholarly Activity

Each member will be entitled to and expected to devote a reasonable amount of time to research, scholarly, and creative activities.

**ARTICLE 10 - ACTIVITÉS UNIVERSITAIRES**

10.01 En tant qu'universitaires, les membres de l'unité de négociation se consacrent à la transmission et à l'expression créatrice du savoir, à son éclaircissement et à l'élargissement de ses frontières, à l'administration universitaire et au service à la profession et à la communauté. Ils ont le droit d'exercer les activités suivantes et l'on s'attend à ce qu'ils s'y engagent, dans des proportions raisonnables, variant selon les personnes :

- (a) ils effectuent les tâches d'enseignement attribuées conformément à la présente Convention collective;
- (b) ils font de la recherche et poursuivent des travaux d'érudition et de création;
- (c) ils fournissent leurs services à l'Université;
- (d) ils fournissent leurs services à la profession et à la communauté.

Les domaines d'activité identifiés dans le présent article ont des implications diverses pour la charge de travail des membres et peuvent varier selon la discipline d'un membre, d'un membre à l'autre et d'une année à l'autre pour chaque membre.

10.02 Enseignement

En tant qu'enseignants, les membres s'efforcent consciencieusement d'élaborer des stratégies pédagogiques susceptibles de promouvoir l'Université en tant que milieu d'apprentissage. Ces stratégies incluent l'ouverture aux idées d'autrui, la disponibilité aux étudiants, l'évaluation équitable et la participation à l'élaboration des programmes.

10.03 Travaux d'érudition

Chaque membre a le droit de poursuivre des activités de recherche, des travaux d'érudition et des activités professionnelles et de création et il doit y consacrer une période de temps raisonnable.

**Collective Agreement 2015-2018****Convention collective 2015-2018**

- 
- |   |  |
|---|--|
| <p>(a) For the purposes of this Collective Agreement the term 'scholarly activity' means:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(i) research directed towards a contribution to knowledge, and the dissemination of the results of that research; and/or,</li><li>(ii) participation in those academic activities that contribute to the enhancement, creation and dissemination of knowledge, including membership and participation in appropriate professional and/or learned societies, scholarly conferences, workshops or seminars.</li><li>(iii) Research carried out based on traditional/Indigenous knowledge, and the practical applications or dissemination of such research generally, or specifically through engagement with Indigenous communities.</li></ul> <p>(b) Members are expected to abide by the Tri-Council Policy Statements on "Ethical Conduct for Research Involving Humans" and on "Integrity in Research and Scholarship".</p> <p>(c) Members are also entitled and expected to disseminate the results of their work and to make these results accessible to the scholarly and University communities, as well as to the general public.</p> <p>(d) It is understood by the Parties that research, creative and scholarly duties carry implications that shift according to the different stages in the process, such as background work, fellowship application, and writing or composing.</p> <p>(e) It is a generally accepted standard of academic performance that this domain of activity requires, but is not limited to, the publication of peer-reviewed scholarly work.</p> <p>(f) The maintenance of competence and currency in one's field will not count as scholarly activity in the context of promotion.</p> <p>(g) Members will acknowledge, where applicable, their affiliation with the University and their indebtedness to their colleagues and students.</p> | <p>(a) Aux fins de la présente Convention collective, l'expression « travaux d'érudition » signifie :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(i) la recherche visant une contribution au savoir et la diffusion des résultats de cette recherche; et/ou</li><li>(ii) la participation à des activités universitaires contribuant à la mise en valeur, la création et la diffusion du savoir, y compris l'appartenance à des sociétés savantes et/ou professionnelles et la participation à des colloques, ateliers et séminaires d'érudition.</li><li>(iii) les travaux de recherche fondés sur les connaissances traditionnelles ou autochtones, leur application ou leur dissémination générale ou particulière grâce à la participation des communautés autochtones.</li></ul> <p>(b) On s'attend à ce que les membres respectent les énoncés de politique des trois conseils sur l'« Éthique de la recherche avec des êtres humains » et sur l'« Intégrité dans la recherche et les travaux d'érudition ».</p> <p>(c) Les membres ont aussi le droit de diffuser les résultats de leurs travaux et de les rendre accessibles à la communauté des chercheurs et aux universités, ainsi qu'au public en général, et on s'attend à ce qu'ils le fassent.</p> <p>(d) Les Parties conviennent que la recherche et les tâches d'érudition et de création ont des implications qui varient selon les différentes étapes du travail, telles que les travaux de familiarisation avec un domaine, les demandes de subvention et la rédaction ou la composition.</p> <p>(e) Il est généralement admis que ce domaine d'activité exige, sans s'y limiter, la publication de travaux d'érudition évalués par des pairs.</p> <p>(f) Le maintien de la compétence ou la mise à jour dans un domaine ne peut être considéré comme travail d'érudition dans le contexte d'une promotion.</p> <p>(g) Le cas échéant, les membres déclarent leur affiliation à l'Université et leur dette envers leurs collègues et leurs étudiants.</p> |
| <p>10.04 University Service</p>   | <p>10.04 Service à l'Université</p>  |
| <p>(a) Each member is entitled and expected to share in a reasonable amount of the administrative responsibilities of the University, including participation in Faculty Affairs Committee, Senate, Board of Regents, and other administrative bodies necessitated by the University's commitments.</p>   | <p>(a) Chaque membre est capable de prendre une part raisonnable aux responsabilités administratives de l'Université et l'on s'attend à ce qu'il le fasse, ce qui inclut la participation au Comité des affaires professorales, au Sénat, au Conseil des régents et à d'autres corps administratifs, en fonction des</p>   |
-

			engagements de l'Université.
	(b) Members appointed or elected to administrative bodies undertake to fulfill their duties responsibly and conscientiously.	(b) Les membres nommés ou élus à des corps administratifs s'engagent à remplir leur tâche de manière responsable et consciencieuse.	
	(c) Those who have a responsibility to appoint or elect members to such positions undertake to be fair and open in those processes.	(c) Ceux à qui il revient de nommer ou d'élire les membres à de tels postes le font de manière équitable et ouverte.	
10.05	Professional and Community Service	10.05	Service à la profession et à la communauté
	Members may have commitments to learned societies, professional organizations, other like associations and agencies, and communities. So long as their work as described in Articles 10.02, 10.03, 10.04 is not adversely affected, these commitments will be supported by the Employer. Where such support requires Employer resources, such resources will be requested in writing, and not unreasonably refused. Such support shall not include any financial obligation, which remains at the sole discretion of the Employer.		Les membres peuvent prendre des engagements envers des sociétés savantes, des organisations professionnelles et des associations et organismes semblables. Dans la mesure où ces engagements ne nuisent pas au travail des membres tel qu'il est décrit aux articles 10.02, 10.03 et 10.04, ils sont soutenus par l'Employeur. Lorsque ce soutien nécessite des ressources de la part de l'Université, ces ressources sont demandées par écrit et ne sont pas refusées sans raison. Ce soutien ne comporte aucune obligation pécuniaire, laquelle demeure à la seule discrétion de l'Employeur.
10.06	Other Paid Professional Activities	10.06	Autres activités professionnelles rémunérées
	The nature of the professional competence of many faculty members affords opportunities for the exercise of that competence outside the member's University duties. Since such outside professional activities can bring benefits to and enhance the reputation of the University and the capacities of faculty, the Parties recognize that faculty members have the right to engage in outside paid professional activities, providing that such activities do not interfere with their obligations, duties and responsibilities as full-time employees of the University and subject to the following:		La compétence professionnelle de nombreux membres du corps professoral est de nature à offrir des occasions de son exercice en dehors des devoirs du membre envers l'Université. De telles activités professionnelles extérieures pouvant profiter à l'Université et rehausser sa réputation et les compétences du corps professoral, les parties reconnaissent que les membres du corps professoral ont le droit de s'adonner à des activités professionnelles extérieures, pourvu que de telles activités ne nuisent pas à leurs obligations, devoirs et responsabilités en tant qu'employés à temps plein de l'Université; ces activités sont en outre sujettes à ce qui suit :
	(a) In carrying out such activities, the member shall enjoy the rights and accept the responsibilities described in Article 0, Preamble;	(a)	en s'adonnant à ces activités, le membre jouit des droits et accepte les responsabilités énoncées à l'article 0 « Préambule »;
	(b) The member shall notify in writing and in advance the member's Department Chair of the nature and scope of any proposed non-trivial outside paid professional activity. The Chair will refer the matter to the University President who will decide whether such activity is in conflict with the member's obligations to the University. The President's decision shall not be arbitrary or in bad faith.	(b)	le membre avise le Directeur de son Département par écrit et à l'avance de la nature et de la portée de toute activité professionnelle extérieure proposée et non négligeable. Le Directeur transmet la question au Recteur, qui décide si une telle activité est en conflit avec les obligations du membre envers l'Université. La décision du Recteur ne peut pas être arbitraire ou de mauvaise foi;
	(c) If the President has concerns about the member's outside professional activity (for example, concerns with the amount of time that is devoted to it), the President will review the situation by requesting clarification from the member and will inform the member of any corrective action that may be required. The President's direction on the corrective action will not be arbitrary or in bad faith;	(c)	Si le Recteur a des réserves à propos des activités professionnelles extérieures d'un membre (par exemple des réserves à propos du temps qui leur est consacré), le Recteur examine la situation en demandant au membre des précisions et informe le membre de toute mesure corrective qui pourrait être nécessaire. La mesure corrective demandée par le Recteur ne peut pas être arbitraire ou de mauvaise

- (d) The member must obtain the prior written permission of the President to use the name and/or insignia of the University, and/or to represent the University and/or to speak on its behalf, in such activities;
- (e) Where such activities involve the use of University facilities, supplies or services, permission for such use shall be sought from the appropriate University authority. These services shall be paid for at the prevailing rates;
- (f) Outside paid professional activity shall be included in a member's annual report.

## 10.07 Annual Academic Workload

- (a) The President must ensure that the annual academic workload is determined, distributed, and scheduled as equitably as possible. The member's assigned annual academic workload must take into account the four domains of activity indicated in 10.01 and the Preamble regarding the academic freedom of individual members, as well as factors such as the following:
  - (i) the needs of the member's program, including student enrolments and the necessity of offering required courses;
  - (ii) the number of hours of preparation, grading and administration per course;
  - (iii) whether the member will be responsible for giving unscheduled courses such as directed readings;
  - (iv) the number of hours of academic counselling and consulting per course;
  - (v) the level (introductory, upper year, graduate, etc.) of each course;
  - (vi) the assignment of markers or teaching assistants;
  - (vii) additional hours of preparation for a new course, or for a course substantially revised;
  - (viii) the relationship of teaching duties to the member's area of expertise;
  - (ix) the amount of field, research, thesis, and other academic supervision of undergraduate and graduate students;

foi;

- (d) le membre doit obtenir la permission écrite préalable du Recteur pour utiliser le nom et/ou l'emblème de l'Université, et/ou représenter l'Université et/ou parler au nom de l'Université lors de telles activités;
- (e) lorsque de telles activités impliquent l'utilisation des installations, du matériel ou des services de l'Université, la demande doit être faite auprès de l'autorité appropriée de l'Université. Ces services sont accordés moyennant paiement selon les tarifs en vigueur;
- (f) le membre inclut les activités professionnelles extérieures rémunérées dans son rapport annuel.

## 10.07 Charge annuelle de travail universitaire

- (a) Le Recteur s'assure que la charge annuelle de travail universitaire est déterminée, distribuée et répartie dans le temps de manière aussi équitable que possible. La charge annuelle de travail universitaire d'un membre doit tenir compte des quatre domaines d'activité indiqués à l'article 10.01 et du « Préambule » relatif à la liberté universitaire des membres individuels, ainsi que des facteurs suivants :
  - (i) les besoins du programme du membre, y compris le nombre d'inscriptions et la nécessité d'offrir des cours obligatoires;
  - (ii) le nombre d'heures consacrées à la préparation, à la correction et à l'administration pour chaque cours;
  - (iii) la supervision par le membre de cours non mis à l'horaire, comme les cours de lecture dirigée;
  - (iv) le nombre d'heures consacrées à conseiller et orienter les étudiants pour chaque cours;
  - (v) le niveau de chaque cours (cours d'introduction, cours de spécialisation, cours de niveau supérieur, etc.);
  - (vi) l'affectation de correcteurs ou d'assistants à l'enseignement;
  - (vii) les heures supplémentaires de préparation dans le cas d'un nouveau cours ou d'un cours substantiellement révisé;
  - (viii) le rapport entre les tâches d'enseignement et le domaine d'expertise du membre;
  - (ix) la quantité de supervision des enquêtes sur le terrain, recherches, thèses et autres activités

- (x) the method of delivery of each course.
- (b) The assigned annual workload shall be communicated in reasonable detail, in writing, to the member by July 1 by the President. A copy shall also be provided to the Association President.
- (c) Teaching Workload
- (i) Teaching workloads shall be assigned by the President upon consideration of the recommendation of the Department Chair pursuant to Article 9.06(g).
- (ii) Any proposed changes to a member's teaching load will be raised with the member's department in a timely manner mindful of the demands such changes entail in respect of the obligations imposed by the other domains of activity. Such changes shall not be arbitrary or in bad faith. The explanation for the changes shall be provided by the President in a written form to the Department Chair and to the member.
- (iii) Teaching involves both course and programme delivery and related duties such as preparation, assessment and individual student consultation and supervision;
- (iv) It shall be a standard that full-time faculty shall have a normal teaching load of 15 credits per academic year. This standard shall include a minimum of 12 credits of live teaching. The President may make an exception where a 6 credit distance course is recommended by the Department.

In order to achieve these standards, the Department Chair or programme head under Article 9.06(g) shall recommend, and the President under Article 10.07(c)(i) shall have the responsibility to ensure that:

- A. Over a period of two years, the full-time course equivalent (FCE) work load is equitably distributed;
- B. There are enough courses offered by the Department or programme so that, in the event of a cancellation, a full-time member is not prevented from meeting the standards set out above;
- C. The teaching load and full-time course

des étudiants de premier cycle et des étudiants de cycle supérieur;

- (x) la méthode d'enseignement de chaque cours.
- (b) La charge annuelle de travail attribuée au membre lui est communiquée par écrit par le Recteur, de manière suffisamment détaillée et au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet. Une copie est aussi remise au président de l'Association.
- (c) Charge d'enseignement
- (i) Les charges d'enseignement sont attribuées par le Recteur en tenant compte de la recommandation du Directeur du Département, conformément à l'article 9.06 (g).
- (ii) Toute proposition de changement dans la charge d'enseignement d'un membre est adressée au Département dont relève le membre en temps opportun et en tenant compte des contraintes posées par de tels changements sur les autres domaines d'activité. Ces changements ne peuvent pas être arbitraires ou de mauvaise foi. Le Recteur avise par écrit le Directeur et le membre des raisons motivant le changement.
- (iii) L'enseignement comprend à la fois l'offre effective du cours et du programme et des tâches connexes comme la préparation, l'évaluation, et la consultation et supervision d'étudiants individuels.
- (iv) La norme régissant la charge de travail des professeurs à temps plein est de 15 crédits par année universitaire. Cette norme inclut un minimum de 12 crédits d'enseignement en présentiel. Le Recteur peut faire une exception si le Département recommande un cours à distance de six crédits.

Afin d'atteindre cette norme, le Directeur du Département ou du programme, conformément à l'article 9.06(g) recommande, et le Recteur conformément à l'article 10.07(c)(i) veille à ce que :

- A. sur une période de deux ans, la charge de travail soit répartie équitablement en termes d'équivalents de cours à temps plein;
- B. les cours offerts par le Département ou le programme sont en nombre suffisant, de sorte qu'en cas d'annulation un membre à temps plein n'est pas empêché de satisfaire à la norme établie ci-dessus;
- C. la charge d'enseignement et la charge de

equivalent work load is implemented in the most cost effective manner.

travail considérée en équivalents de cours à temps plein sont établies de la manière la plus économique possible.

- (d) Where the revision or supervision of a distance education course is part of a full-time member's normal teaching workload, it shall be considered as equivalent to the credit value of the course. The development of a distance education course in this circumstance shall be considered as twice the credit value of the course.

- (d) Lorsque la révision ou la supervision d'un cours à distance est comprise dans la charge d'enseignement normale d'un membre à temps plein, elle est considérée comme équivalente au nombre de crédits du cours. Dans les mêmes circonstances, l'élaboration d'un cours à distance est considérée comme équivalente au double du nombre de crédits du cours.

10.08 Annual Report

All full-time members of the Bargaining Unit shall submit a written Report on their activities for the preceding twelve months, from 1 May to 30 April, to the President by June 22<sup>nd</sup>, with a copy to their department chairs. The department chairs are not expected to evaluate the report. The report will cover all components of members' activities as described in this Article 10, Academic Activity. In preparing their Annual Report, members shall use the standardized form approved by the University of Sudbury Senate and provided by the Registrar. It is also the responsibility of the members to provide annually an up-to-date C.V. with their Annual Report.

10.08 Rapport annuel

Tous les membres à temps plein de l'unité de négociation soumettent un rapport écrit de leurs activités des douze derniers mois, du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril; ce rapport est remis au recteur avant le 22 juin et une copie en est remise au directeur du département du membre. Une évaluation n'est pas attendue du directeur du département. Le rapport porte sur tous les aspects des activités des membres, tels que décrits dans le présent article 10 « Activités universitaires ». Pour la préparation de leur rapport annuel, les membres utilisent le formulaire approuvé par le Sénat de l'Université de Sudbury et fourni par le Secrétaire général. Les membres ont aussi la responsabilité de soumettre un curriculum vitae à jour en même temps que leur rapport annuel.

**ARTICLE 11 – APPOINTMENTS, PROMOTIONS, TENURE**

**ARTICLE 11 - NOMINATION DES PROFESSEURS**

11.01 Preamble

The process of developing recommendations on the appointment 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 Board and President.

11.01 Préambule

L'élaboration de recommandations concernant l'engagement des professeurs passe par un processus d'évaluation par les pairs. L'Employeur reconnaît l'importance de l'apport des membres œuvrant dans la même discipline que celle où une nomination est prévue. Toutefois, il est convenu que l'Employeur détermine le nombre de postes à combler au sein du corps professoral pour permettre à l'Université de remplir ses objectifs et sa mission, et toute décision finale relève du Conseil d'administration et du Recteur.

11.02 Ranks of Appointment

All initial appointments of full-time faculty members shall be at one of the following ranks:

Full Professor  
Associate Professor  
Assistant Professor  
Lecturer

11.02 Rangs de nomination

Toute nomination initiale de professeurs à temps plein se fait à l'un des rangs suivants :

Professeur titulaire  
Professeur agrégé  
Professeur adjoint  
Chargé de cours

11.03 Categories of Appointment

All initial appointments of full-time faculty members shall be in one of the following categories:

Tenured

11.03 Catégories de nomination

Toute nomination initiale de professeurs à temps plein se fait à l'une des catégories suivantes :

Permanence

Probationary (tenure-track) Limited Term	Nomination à l'essai (menant à la permanence) Nomination à durée limitée
<p>11.04 Rank Criteria</p> <p>The following criteria 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.</p> <p>(a) Lecturer: the candidate shall hold at least a Master's or equivalent degree, or a baccalaureate degree plus an appropriate professional designation.</p> <p>(b) Assistant Professor: the candidate shall:</p> <p>(i) hold a Doctorate, or,</p> <p>(ii) a Master's or equivalent degree plus satisfactory performance of the member's duties and responsibilities over a five-year period and demonstrated evidence of scholarly activity.</p> <p>(c) Associate Professor: the candidate shall:</p> <p>(i) hold a Doctorate or equivalent degree; plus,</p> <p>(ii) be able to provide evidence of teaching of a good quality; plus,</p> <p>(iii) be able to provide evidence of scholarly activity of a good quality, including the publication of at least one peer-reviewed scholarly work of substance within a five-year period preceding the date of application for promotion; plus,</p> <p>(iv) have a minimum of five years' satisfactory performance of full-time Academic Activity at the rank of Assistant Professor.</p> <p>(d) Full Professor: the candidate shall:</p> <p>(i) have successfully met all requirements for Associate Professor and hold a Doctorate; plus,</p> <p>(ii) have shown evidence of scholarly activity throughout the member's career and after the member's promotion or appointment to Associate Professor that ranks as a recognized contribution to the scholarly field of the candidate. This work shall be judged by at least three referees, two of whom may be nominated by the candidate. One of the candidate's two nominated referees may be from within the Laurentian University</p>	<p>11.04 Critères de détermination du rang</p> <p>Les critères suivants servent de lignes directrices générales lorsqu'on considère les exigences minimales concernant les qualifications des membres dans l'attribution des rangs universitaires. Il est entendu que ce ne sont pas des normes appliquées de manière rigide. Chaque cas de nomination ou de promotion est évalué selon ses mérites particuliers.</p> <p>(a) Chargé de cours : le candidat détient au moins une maîtrise ou un diplôme équivalent, ou un baccalauréat et un titre professionnel approprié.</p> <p>(b) Professeur adjoint : le candidat:</p> <p>(i) détient un doctorat;</p> <p>(ii) ou une maîtrise ou un diplôme équivalent, a accompli de manière satisfaisante ses tâches et fonctions pendant une période de cinq ans et a fourni des preuves de travaux d'érudition.</p> <p>(c) Professeur agrégé : le candidat :</p> <p>(i) détient un doctorat ou un diplôme équivalent; de plus,</p> <p>(ii) il peut prouver la bonne qualité de son enseignement; de plus,</p> <p>(iii) il est capable de prouver que ses travaux d'érudition sont de bonne qualité et qu'il a publié au moins un travail d'érudition substantiel évalué par ses pairs dans les cinq années précédant la date de la demande de promotion; de plus,</p> <p>(iv) il a au moins cinq ans d'expérience satisfaisante d'activités universitaires à temps plein au rang de professeur adjoint.</p> <p>(d) Professeur titulaire : le candidat :</p> <p>(i) a satisfait à toutes les exigences du rang de professeur agrégé et détient un doctorat; de plus,</p> <p>(ii) prouve qu'il a poursuivi des travaux d'érudition tout au long de sa carrière et après sa promotion ou nomination au rang de professeur agrégé, travaux qui constituent une contribution reconnue au domaine de recherche du candidat. Ces travaux sont évalués par au moins trois arbitres, dont deux peuvent être nommés par le candidat. Un des arbitres nommés par le candidat peut être de la fédération de l'Université Laurentienne, mais doit être extérieur au Département et</p>

<p>federation but must be external to the University of Sudbury and the candidate's department and joint department. All other referees must be external to the University of Sudbury and the Laurentian University federation. All referees shall normally be full professors in an academic institution. All referees shall be qualified to assess the scholarly and creative work of the candidate; plus,</p> <p>(iii) have accumulated at least ten years of satisfactory full-time teaching at the University level.</p>	<p>Département conjoint du candidat. Tous les autres arbitres doivent être de l'extérieur de l'Université de Sudbury et de la fédération de l'Université Laurentienne. Tous les arbitres sont normalement professeurs titulaires dans une institution universitaire. Tous les arbitres sont qualifiés pour évaluer les travaux d'érudition et de création du candidat. De plus, le candidat</p> <p>(iii) a au moins dix ans d'expérience dans l'enseignement à temps plein au niveau universitaire.</p>
<p>11.05 Category Criteria</p> <p>The following criteria will be used as general guidelines when considering members relative to the indicated category.</p> <p>(a) Limited Term</p> <p>(i) Limited term appointments are made to vacancies in the bargaining unit 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 paragraph (i), limited term appointments are utilized normally for the following:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. to bring distinguished visitors to the University;</li> <li>2. for exchange appointments;</li> <li>3. to provide replacements for members during absences;</li> <li>4. to provide replacements for members on leave;</li> <li>5. to respond to specific academic needs which the University, for academic and/or budgetary reasons, does not wish to make a probationary (tenure-track) appointment;</li> <li>6. for appointments to programs with provisional funding or of a trial nature.</li> </ol>	<p>11.05 Critères de détermination de la catégorie</p> <p>Les critères suivants sont des directives générales à utiliser lorsqu'on considère les membres en vue de la catégorie indiquée.</p> <p>(a) Nomination à durée limitée</p> <p>(i) Les nominations à durée limitée sont faites pour combler des postes vacants au sein de l'unité de négociation, postes que l'Université a choisi de ne pas inclure dans son corps professoral permanent.</p> <p>(ii) Ces nominations n'impliquent pas le renouvellement ou la continuation du contrat au-delà du terme indiqué, ni de considération en vue d'une promotion ou de l'obtention de la permanence.</p> <p>(iii) Sans restreindre la portée générale du paragraphe (i), les nominations à durée limitée sont faites normalement pour les raisons suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. attirer des visiteurs distingués à l'Université;</li> <li>2. dans le cadre d'échanges;</li> <li>3. remplacer des membres pendant leur absence;</li> <li>4. remplacer des membres en congé;</li> <li>5. répondre à des besoins particuliers d'ordre académique pour lesquels l'Université, pour des raisons académiques et/ou budgétaires, ne souhaite pas procéder à une nomination à l'essai (menant à la permanence);</li> <li>6. programmes à l'essai, ou dont le financement est provisoire.</li> </ol>

- 
- |   |   |
|---|---|
| <p>(iv) Where a member has been appointed for more than three consecutive full academic years, the Department or programme in which this has occurred shall consider the personnel needs of the Department or programme pursuant to Article 11.06(b) and the Department Chair or programme head shall make a reasoned recommendation to the President.</p> <p>(v) Where the President, under Article 11.06(b), determines that a probationary (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 11.06.</p> <p>(vi) If the limited-term member is hired into the probationary (tenure-track) position, then the member shall receive credit towards the first probationary period equal to the number of years served in the limited term position to a maximum of three years.</p> <p>(b) Probationary (Tenure-track)</p> <p>Probationary appointments are defined as appointments lasting up to a maximum of five years, during which the member is afforded the opportunity to demonstrate the member's qualifications for Tenure.</p> <p>(i) A probationary appointment contemplates an initial appointment of three years and a re-appointment for two years. A probationary appointment however does not imply re-appointments will be automatic or that tenure will be granted at the end of the appointments or re-appointments; it does imply that the University will give serious consideration to awarding tenure.</p> <p>(ii) The initial probationary appointment shall be for three years.</p> <p>(iii) A subsequent probationary appointment shall be for two years.</p> <p>(iv) Renewal of a probationary appointment will require satisfactory performance and a clear indication of good progress toward eligibility for granting of tenure.</p> <p>(c) Tenure</p> <p>Tenure means permanency of appointment. Such an appointment may be terminated through resignation, retirement, dismissal for cause, or as otherwise stated in this Agreement.</p> | <p>(iv) Lorsqu'un membre est nommé pendant plus de trois années universitaires consécutives et entières, le Département ou programme où a eu lieu la nomination évalue les besoins en personnel du Département ou programme, conformément à l'article 11.06(b), et le Directeur du Département ou programme fait au Recteur une recommandation justifiée.</p> <p>(v) Lorsque le Recteur, conformément à l'article 11.06(b), établit qu'une nomination à l'essai (menant à la permanence) aura lieu, le membre dont la nomination était à durée limitée a droit à une entrevue, à condition qu'il réponde aux critères établis conformément à l'article 11.06.</p> <p>(vi) Si le membre dont la nomination était à durée limitée est nommé à un poste à l'essai (menant à la permanence), les années passées par ce membre à occuper le poste à durée limitée sont alors reconnues comme équivalant à la première période d'essai, jusqu'à concurrence de trois années.</p> <p>(b) Nomination à l'essai (menant à la permanence)</p> <p>Les nominations à l'essai sont définies comme des nominations d'une durée de cinq ans au maximum pendant lesquels le membre a l'occasion de faire preuve de ses compétences en vue de la permanence.</p> <p>(i) Une nomination à l'essai prévoit une nomination initiale pour une durée de trois ans et un renouvellement de la nomination pour une durée de deux ans. Toutefois, une nomination à l'essai n'implique pas que les renouvellements sont accordés automatiquement ou que la permanence est accordée au terme des nominations ou renouvellements de nomination; elle implique cependant que l'Université considère sérieusement l'attribution de la permanence.</p> <p>(ii) La nomination à l'essai initiale a une durée de trois ans.</p> <p>(iii) Une nomination à l'essai subséquente a une durée de deux ans.</p> <p>(iv) Le renouvellement d'une nomination à l'essai suppose de la part du membre un rendement satisfaisant et l'indication claire d'un progrès justifiant l'attribution éventuelle de la permanence.</p> <p>(c) Permanence</p> <p>Le terme « permanence » désigne la permanence d'emploi. L'un des facteurs suivants peut entraîner la résiliation d'un contrat de permanence : démission,</p> |
|---|---|
-

		retraite, renvoi justifié, ou toute autre cause prévue dans la présente Convention.
11.06	Appointment Procedure	11.06 Processus de nomination
(a)	The President, Department members and search committee involved in the appointment procedure shall actively expedite the process.	(a) Le Recteur, les membres du Département et le comité de sélection participant au processus de nomination agissent avec diligence.
(b)	The Department, through the Department Chair, shall advise the President of personnel needs in the department. Where the President determines that a hiring is to take place, the procedure set out below shall commence.	(b) Le Département, par l'intermédiaire du Directeur du Département, avise le Recteur des besoins en personnel du Département. Lorsque le Recteur détermine que le recrutement aura lieu, la procédure décrite ci-dessous est suivie.
(c)	The Department, through the Department Chair, will provide the President with recommendations on the content of the advertisement as set out in (e) below, along with a list of publications in which the advertisement is to appear. The President shall consult with the Department on any changes to the advertisement and shall not unreasonably refuse the recommendations.	(c) Le Département, par l'intermédiaire du Directeur du Département, soumet au Recteur ses recommandations sur le contenu de l'annonce tel qu'établi ci-dessous à l'alinéa (e), ainsi qu'une liste des publications où doit paraître l'annonce. Le Recteur consulte le Département concernant tous changements à l'annonce et ne rejette pas les recommandations de manière déraisonnable.
(d)	The Department shall establish a search committee consisting of at least five persons. The committee shall be comprised of:	(d) Le Département établit un comité de sélection constitué d'au moins cinq personnes. Composition du comité :
(i)	the Department Chair,	(i) Directeur du Département;
(ii)	such members of the Department who are tenured or in the second period of a tenure-track position as the Department determines. If the Department complement does not allow for sufficient committee members under this criterion, then the Department may add other members from other Departments or from cognate disciplines in the Laurentian Federation.	(ii) membres du Département ayant la permanence, ou dans la deuxième période d'une nomination menant à la permanence, selon la décision du Département. Lorsque les effectifs du Département ne comprennent pas assez de membres du Comité répondant à ce dernier critère, le Département peut ajouter des membres supplémentaires provenant d'autres départements ou de disciplines analogues au sein de la Fédération Laurentienne;
(iii)	a student, to be named by the Department, whose studies are primarily in the discipline in which the appointment is to be made;	(iii) un étudiant nommé par le Département et dont la discipline est principalement celle de la nomination;
(iv)	a tenured member of another department;	(iv) un membre ayant la permanence dans un autre Département.
(e)	All new appointments must be advertised within the University and outside the University in suitable national and/or discipline-specific publications. The advertisements shall include the following information:	(e) Tous les nouveaux postes à combler sont annoncés dans l'Université et à l'extérieur de l'Université dans les publications appropriées, de diffusion nationale et/ou reconnues dans la discipline concernée.
(i)	The category of appointment;	Les annonces comportent les renseignements suivants :
(ii)	The specific academic discipline and, if applicable, specialty sought;	(i) la catégorie de la nomination;
		(ii) la discipline universitaire particulière et, le cas échéant, la spécialité désirée;

- 
- |   |  |
|---|--|
| <p>(iii) The qualifications, education, and skills required;</p> <p>(iv) Any special conditions associated with the position;</p> <p>(v) Rank;</p> <p>(vi) The following statement:</p> <p style="padding-left: 40px;">“This announcement is directed primarily but not exclusively to Canadian citizens and permanent residents of Canada. The University of Sudbury encourages applications from all qualified individuals, including women, members of visible and ethnic minorities, Indigenous peoples, and persons with disabilities.”</p> <p>(f) The search committee shall proceed in the following manner:</p> <p style="padding-left: 20px;">(i) After reviewing the complete file of each candidate and seeking input from all members of the Department, the selection committee shall provide the President with a short-list of candidates to be interviewed. After consultation, the President’s Office will coordinate the administrative logistics necessary for the Committee to interview the agreed upon candidates.</p> <p style="padding-left: 20px;">(ii) Prior to the interview, the selection committee shall provide the candidate with a copy of the collective agreement and the published documents describing the benefits and pension plans currently in effect.</p> <p style="padding-left: 20px;">(iii) After interviewing the short-listed candidates and seeking input from members of the Department, the selection committee shall make a written recommendation regarding appointment to the President within ten (10) working days of the final interview. This recommendation shall clearly state the reasons for the recommendation, including how equity provisions were applied. The reasoned recommendation shall include the details regarding the type of appointment, rank, and previous years of service to be taken into account.</p> <p>(g) The President may only make an appointment from the short listed candidates taking into consideration the reasoned recommendation of the Departmental search committee. Where the President does not accept the recommendation of the committee, the President shall provide written reasons to the Department.</p> | <p>(iii) les compétences, aptitudes et diplômes requis;</p> <p>(iv) toute condition spéciale associée au poste;</p> <p>(v) le rang;</p> <p>(vi) l’énoncé suivant :</p> <p style="padding-left: 40px;">« Cette annonce s’adresse d’abord, mais non exclusivement à des citoyens canadiens et à des résidents permanents du Canada. L’Université de Sudbury invite à poser leur candidature toute personne ayant les compétences requises, y compris les femmes, les membres de minorités ethniques et visibles, les peuples autochtones et les personnes handicapées. »</p> <p>(f) Le comité de sélection procède comme suit :</p> <p style="padding-left: 20px;">(i) après avoir examiné le dossier complet de chaque candidat et avoir demandé l’avis de tous les membres du Département, le comité de sélection fournit au Recteur une courte liste de candidats à passer en entrevue; après consultation, le bureau du Recteur coordonne la logistique administrative requise pour que le comité passe en entrevue les candidats acceptés;</p> <p style="padding-left: 20px;">(ii) avant l’entrevue, le comité de sélection fournit au candidat une copie de la Convention collective et les documents publiés décrivant les avantages sociaux et les régimes de pension en vigueur;</p> <p style="padding-left: 20px;">(iii) après avoir passé en entrevue les candidats présélectionnés et demandé l’avis des membres du Département, le comité de sélection recommande une nomination par écrit au Recteur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la dernière entrevue; cette recommandation établit clairement les motifs qui la sous-tendent, y compris comment les dispositions sur l’équité ont été appliquées; la recommandation justifiée inclut les détails touchant le type de nomination, le rang et les années de service à prendre en compte.</p> <p>(g) Le Recteur peut seulement nommer l’un ou l’autre des candidats présélectionnés en tenant compte de la recommandation justifiée du comité de sélection du Département. Si le Recteur rejette la recommandation du comité, il en explique par écrit les raisons au Département.</p> |
|---|--|
-

**Collective Agreement 2015-2018****Convention collective 2015-2018**

- (h) The rank and starting salary of a new appointment shall be established by considering:
- (i) the new appointee's classroom teaching of sufficient credits in an academic year equivalent to a full-time appointment, research, scholarly and creative activity, publications and other relevant professional experience;
  - (ii) the recommendation of the search committee.
- (i) The letter of appointment shall indicate the Department to which the member will be assigned. All appointments shall be made by a standard letter which shall include the following: dates of commencement and termination; rank; salary; type (i.e. tenure-track, tenured, continuing or limited-term, full-time or part-time); credit for years of service; and the description of any special duties or conditions that may apply provided that these are consistent with the collective agreement. All letters of appointment shall be copied to the union.
- (j) No appointee shall be deemed to have assumed the responsibilities of his or her appointment until a contract stating the terms and conditions of employment has been provided by the Employer and has been signed by both parties.

**11.07 Sessional Appointments**

A sessional appointment is a temporary part-time teaching engagement. The Parties recognize that the University's mission is best served by a largely full-time faculty and that it is not generally desirable to make sessional appointments a substitute for full-time faculty. At the same time, the Parties recognize that sessional faculty add a significant level of diversity, expertise and practical experience to the University, and their contribution to the ongoing life of the University is acknowledged.

**11.08 Sessional Workload**

- (a) For teaching live courses, a sessional appointment shall not exceed 18 credits per academic year.
- (b) Where sessional members are teaching both live and distance courses, the workload shall not exceed 24 credits per academic year.
- (c) Where the President determines that a limited term appointment hiring is to take place, sessional members on the roster shall be given an interview, subject to fulfilling the advertised criteria established in Article 11.06.

- (h) Le rang et le traitement de départ d'un membre nouvellement nommé sont établis en tenant compte de ce qui suit :

- (i) le nombre de crédits enseignés par cette personne en salle de classe pendant une année universitaire, nombre suffisant pour équivaloir à une nomination à temps plein, les travaux de recherche, les activités d'érudition et de création, les publications et toute autre expérience professionnelle pertinente;
- (ii) la recommandation du comité de sélection.

- (i) La lettre d'offre d'emploi indique le Département auquel sera rattachée la personne nommée. Toutes les nominations se font par une lettre standard incluant : la date de début et de fin, le rang, le salaire, le type (essai, permanence, emploi continu ou à durée limitée, temps plein ou temps partiel), les années de service reconnues et la description des fonctions ou des conditions spéciales applicables, le cas échéant, à condition qu'elles soient conformes à la Convention collective. Le Syndicat doit recevoir une copie de toutes les lettres d'offre d'emploi.

- (j) Aucun nouveau membre ne sera censé avoir assumé les responsabilités liées à sa nomination avant qu'un contrat stipulant les conditions d'emploi n'ait été fourni par l'Employeur et signé par les deux Parties.

**11.07 Postes à temps partiel**

Une nomination à temps partiel est un engagement temporaire d'enseignement. Les Parties reconnaissent que la mission de l'Université est remplie au mieux par un corps professoral principalement à temps plein et que, de façon générale, il n'est pas souhaitable qu'un poste à temps plein soit remplacé par plusieurs postes à temps partiel. En même temps, les Parties conviennent qu'un corps professoral à temps partiel apporte à l'Université un niveau significatif de diversité, d'expertise et d'expérience pratique, et la contribution de ce corps professoral à la vie courante de l'Université est reconnue.

**11.08 Charge de travail des professeurs à temps partiel**

- (a) Dans le cas des cours offerts en présentiel, une nomination à temps partiel n'excède pas 18 crédits par année universitaire.
- (b) Lorsque des membres à temps partiel donnent à la fois des cours en présentiel et des cours à distance, la charge de travail n'excède pas 24 crédits par année universitaire.
- (c) Lorsque le Recteur détermine qu'une nomination à durée limitée doit avoir lieu, les membres à temps partiel qui figurent sur la liste passent en entrevue et doivent remplir les critères annoncés qui sont établis

- (d) When two courses bearing the same calendar number and title are offered by a sessional appointment in the same period both by correspondence and via Internet, these two courses shall be considered as only one for the sake of determining the workload.

à l'article 11.06.

- (d) Lorsque deux cours ayant le même numéro et le même titre dans l'annuaire sont assignés à un professeur à temps partiel pour une même période, à la fois par correspondance et par Internet, ces deux cours sont considérés comme un seul aux fins de la détermination de la charge de travail.

### Sessional Roster

- 11.09 Members who have taught a given course 3 times within a 6 year period shall be given first right of refusal when an opening occurs for that given course. If there is no such candidate the Department will defer to the roster process listed below.
- 11.10 Effective July 1, 2016 the Employer shall maintain a Departmental roster. The roster shall be a list of the members who have taught in 4 live courses in the last 6 years. A member may be removed from the roster if they have rejected 2 courses in 2 successive years, or failed to teach a course in 4 successive years or as outlined in Article 11.13.
- 11.11 The roster shall include the member's name, email address (University account or other email as provided by the Sessional member), courses taught. In October of each year, the roster shall be provided to the Chair of each Department, Sessional Members identified on the roster and the Union.
- 11.12 Sessional members will be required to submit to the Department and the President an up to date teaching dossier and / or evidence of effective teaching and their CV by June 22<sup>nd</sup>. The President will undertake an annual review of each member of the roster. When there are concerns about a member's teaching performance, the member shall be notified by the President, in consultation with the Department Chair and be given an opportunity to respond to specific concerns and where necessary take corrective measures.
- 11.13 Where the problem persists the Department will review and evaluate the teaching performance and make a written recommendation to the President for removal or maintenance of status on the roster. The sessional member will be invited to make submissions to the Department. The President will consider this recommendation in making his final decision as to the status of the member.
- 11.14 Except for where 11.09 applies, where sessional appointments are being made in a Department, Members from the roster shall be given first consideration provided the member is qualified to teach that specific course. The Employer shall give preference to that candidate in offering that sessional appointment.
- 11.15 Where more than one candidate meets the criteria in 11.09 and 11.10, then the sessional appointment will first be

### Liste des membres à temps partiel

- 11.09 Les membres qui ont donné un cours trois fois sur une période de six ans ont le premier droit de refus lorsqu'un poste est offert pour ce même cours. En l'absence de candidats, le Département reportera le processus exposé ci-après.
- 11.10 À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016, l'Employeur tient une liste départementale. Celle-ci est une liste des membres qui ont donné quatre cours en présentiel durant les six dernières années. Un membre peut être retiré de la liste s'il a refusé deux cours deux années consécutives ou s'il n'a pu donner de cours quatre années consécutives, ou selon les dispositions de l'article 11.13.
- 11.11 La liste inclut le nom, l'adresse de courriel (compte de l'Université ou autre compte de courriel obtenu par le membre à temps partiel) et les cours donnés. Au mois d'octobre de chaque année, la liste est fournie au Directeur de chaque Département, aux membres à temps partiel qui y figurent et au Syndicat.
- 11.12 Les membres à temps partiel devront soumettre au Département et au Recteur un dossier d'enseignement à jour et/ou la preuve de l'enseignement réel et leur CV avant le 22 juin. Le Recteur entreprendra un examen annuel de chaque membre sur la liste. En cas d'inquiétudes quant au rendement d'un membre en matière d'enseignement, il en avise ce dernier, en consultation avec le Directeur du Département, et lui donne l'occasion de réagir à des préoccupations précises et de prendre des mesures correctives, au besoin.
- 11.13 Si le problème persiste, le Département évaluera le rendement en matière d'enseignement et fera une recommandation écrite au Recteur quant au retrait du membre ou à son maintien dans la liste. Le membre à temps partiel sera invité à faire des présentations au Département. Le Recteur tiendra compte de la recommandation en prenant sa décision finale quant au statut du membre.
- 11.14 Sauf si l'article 11.09 s'applique, lorsque des nominations à temps partiel sont faites dans un Département, la candidature des membres figurant sur la liste est d'abord examinée à condition qu'ils soient qualifiés pour donner le cours en question. L'Employeur privilégie ces candidats lorsqu'il s'agit d'offrir ces nominations.
- 11.15 Lorsque plusieurs candidats répondent aux critères énoncés en 11.09 et 11.10, la nomination à temps partiel

offered to the candidate with the greatest years of service and if equal then to the candidate with the greatest number of credits. When there is no qualified candidate on the roster, the Department and Employer may seek external candidates after the internal process is complete.

- 11.16 For determining the first roster, the parties agree to work together to determine the roster list using employee contracts going back to the year 2010.

**Appointment process**

- 11.17 The President shall make Sessional appointments, taking into consideration the reasoned recommendation of the Department in which the appointment is to take place. The Department shall maintain a current roster of individuals for Sessional appointment. The President shall not normally appoint any Sessional member without departmental recommendation. The Union shall receive a copy of all Sessional member contracts.
- 11.18 When courses are not made part of full-time Member's teaching load the Department can recommend to the President that they form part of a sessional contract.
- 11.19 By March 1<sup>st</sup>, the Employer shall provide by email (the University account) to all sessional members on the Roster, a list of all courses that are anticipated to be available for the upcoming academic year.
- 11.20 The application process for external applicants normally consists of the submission of a curriculum vitae, a current teaching dossier and / or evidence of teaching effectiveness, reference letters, and any relevant supplementary information to the Chair of the Department.
- 11.21 The Employer shall issue contracts by 1 August for courses starting in September, 1 December for courses starting in January, and 1 March for courses starting in May.
- 11.22 Each offer of appointment shall specify the course number(s), the number of credits, terms and conditions of employment including salary, and will reference individuals to the collective agreement for benefits, professional development funds, establishment/seniority, deemed hours and cancellation conditions. A link of the current collective agreement shall be sent with every offer of employment.
- 11.23 The University is not responsible for expenses incurred by the sessional to attend work wherever the work is located, unless mutually agreed to by the parties.
- 11.24 Sessional Contracts and Contract Cancellations
- (a) The President may cancel a course for which a sessional appointment has been made after consultation with the Department Chair. Before cancelling any course, the President shall take into

est d'abord offerte à celui qui possède le plus d'années de service et, en cas d'égalité, à celui qui possède le plus de crédits. Lorsqu'il n'existe aucun candidat qualifié dans la liste, le Département et l'Employeur peuvent chercher des candidats extérieurs une fois le processus interne terminé.

- 11.16 Afin de dresser la première liste, les Parties conviennent de collaborer et d'utiliser les contrats d'emploi remontant à 2010.

**Processus de nomination**

- 11.17 Le Recteur procède à des nominations à temps partiel en tenant compte de la recommandation justifiée du Département concerné. Celui-ci tient une liste à jour des personnes admissibles. Le Recteur ne nomme pas normalement de membres à temps partiel sans recommandation départementale. Le Syndicat reçoit une copie du contrat de tous les membres à temps partiel.
- 11.18 Lorsque des cours ne font pas partie de la charge d'enseignement d'un membre à temps plein, le Département peut recommander au Recteur qu'ils figurent à un contrat à temps partiel.
- 11.19 Avant le 1<sup>er</sup> mars, l'Employeur fournit par courriel (le compte de l'Université) à tous les membres à temps partiel figurant sur la liste, une liste de tous les cours que l'on anticipe offrir pendant l'année universitaire à venir.
- 11.20 Le processus de demande pour les demandeurs extérieurs consiste normalement en la présentation au Directeur du Département d'un curriculum vitae, d'un dossier d'enseignement à jour et/ou d'une preuve d'efficacité en matière d'enseignement et de lettres de recommandation et de tout renseignement supplémentaire pertinent.
- 11.21 L'Employeur émet les contrats avant le 1<sup>er</sup> août pour les cours qui commencent en septembre, avant le 1<sup>er</sup> décembre pour les cours qui commencent en janvier, et avant le 1<sup>er</sup> mars pour les cours qui commencent en mai.
- 11.22 Chaque offre de nomination précise le nombre de cours, le nombre de crédits, les conditions d'emploi incluant le traitement, et renvoie la personne à la Convention collective pour les avantages sociaux, les fonds de perfectionnement professionnel, le statut prioritaire ou l'ancienneté, les heures réputées travaillées et les conditions de résiliation. Un lien vers la Convention collective en vigueur accompagne chaque offre d'emploi.
- 11.23 L'Université n'est pas responsable des dépenses que le membre à temps partiel engage pour aller au travail, peu importe le lieu, à moins d'une entente mutuelle entre les Parties.
- 11.24 Contrats à temps partiel et résiliations de contrats
- (a) Après consultation avec le Directeur du Département, le Recteur peut annuler un cours confié à un professeur à temps partiel. Avant

	<p>account the needs of the Department offering the course. The President shall provide a written explanation for the cancellation of any course where the student enrolments exceed 4 for courses delivered in French, and exceed 8 for courses delivered in English. The President's decision shall not be arbitrary or in bad faith. The provisions of Sessional course cancellation in Schedule A, shall then apply. Any sessional course cancelled for any reason will be paid to the sessional named in the contract at the rate of \$750.00.</p>	<p>l'annulation, le Recteur tient compte des besoins du Département qui offre le cours. Le Recteur communique par écrit les raisons motivant l'annulation de tout cours en français auquel plus de quatre étudiants sont inscrits, et de tout cours en anglais auquel plus de huit étudiants sont inscrits. La décision du Recteur ne peut pas être arbitraire ou de mauvaise foi. Dans un tel cas, les dispositions du barème « A » sur l'annulation de cours offerts par un professeur à temps partiel s'appliquent. Tout cours offert par un professeur à temps partiel qui est annulé pour une raison quelconque sera payé au membre à temps partiel nommé au contrat au tarif de 750 \$.</p>
	<p>(b) No sessional appointee shall be deemed to have assumed the responsibilities of his or her appointment until a contract stating the terms and conditions of their employment has been provided by the Employer and has been signed by both parties.</p>	<p>(b) Aucun nouveau membre à temps partiel ne sera réputé avoir assumé les responsabilités liées à sa nomination avant qu'un contrat stipulant les conditions d'emploi n'ait été produit par le recteur et signé par les deux Parties.</p>
	<p>(c) Employment Insurance</p>	<p>(c) Assurance-emploi</p>
	<p>(i) The parties agree that for Employment Insurance purposes only, a course instructor for a full course will be deemed to have worked 375 hours, and a course instructor for a half course will be deemed to have worked 187 hours.</p>	<p>(i) Les Parties conviennent qu'aux seules fins de l'assurance-emploi, l'enseignant d'un plein cours sera réputé avoir travaillé 375 heures, et l'enseignant d'un demi-cours sera réputé avoir travaillé 187 heures.</p>
	<p>(ii) For distance education courses deemed hours will be calculated at the rate of 8 hours / student for 6 credit course to the maximum listed above.</p>	<p>(ii) Dans le cas des cours à distance, les heures réputées travaillées seront calculées au taux de huit heures/étudiant pour un cours de six crédits, jusqu'à concurrence du maximum indiqué précédemment.</p>
	<p>(iii) The parties agree that this agreement is strictly for Employment Insurance purposes only, and is without prejudice to the positions of the parties, and shall in no way affect the interpretation, application, and administration of the Collective Agreement provisions and any University policies and practices, and shall not be relied on or referred to in any proceedings other than those under the <i>Employment Insurance Act</i> or Regulations.</p>	<p>(iii) Les Parties conviennent que la présente entente concerne strictement l'assurance-emploi et n'a aucun effet sur leur position, n'influe aucunement sur l'interprétation, l'application et l'administration des dispositions de la Convention collective et des politiques et pratiques de l'Université, et peut servir de fondement ou de référence dans le cadre d'une procédure qu'en application de la <i>Loi</i> ou du <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i>.</p>
11.25	<p>Sessional members are entitled but not obligated to participate in Departmental meetings. Such participation will be on a voluntary basis, and will not be remunerated.</p>	<p>11.25 Les membres à temps partiel ont le droit de participer aux réunions départementales, mais n'y sont pas tenus. Cette participation sera volontaire et ne sera pas rémunérée.</p>
11.26	<p>A Sessional appointee is entitled to only those provisions of this Collective Agreement set out in Articles 0 – 7, 11.07 – 11.25, 15, 21-26.</p>	<p>11.26 Un nouveau membre à temps partiel est visé seulement par les dispositions de la présente Convention collective établies aux articles 0 à 7, 11.07 à 11.25, 15 et 21 à 26.</p>
11.27	<p>Senior Academic Administrators</p> <p>A Senior Academic Administrator who ceases to hold administrative office but who continues as a full-time teaching employee of the University shall become a member of the bargaining unit.</p>	<p>11.27 Administrateurs supérieurs chargés des affaires professorales</p> <p>Un administrateur supérieur chargé des affaires professorales qui cesse d'occuper sa fonction administrative, mais continue d'être à l'emploi de l'Université comme enseignant à temps plein devient membre de l'unité de négociation.</p>

11.28 No probationary or tenured member shall be displaced by the entry or re-entry of former senior Academic Administrators.

11.29 For all purposes relating to this Agreement, membership in the bargaining unit of a Senior Academic Administrator shall be reckoned as if they had not been outside the bargaining unit during their term of office.

#### **ARTICLE 12 – SABBATICAL LEAVE**

12.01 Purpose

The purpose of sabbatical leave is to foster the pursuit of knowledge and serve the academic and scholarly objectives of the University by affording members 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 so as to strengthen the University in the achievement of its objectives.

12.02 All tenured members are eligible for sabbatical leave on the basis of up to one full year's leave after six years of employment since the last sabbatical, or up to one half year's leave after three years of employment since the last sabbatical. A member is eligible for an initial sabbatical leave only after 6 years of full-time employment at the University of Sudbury in a tenure or tenure-track position.

12.03 For the purpose of eligibility for sabbatical leave, a member who has been employed by the University on a full-time basis in a limited term position and who is subsequently hired into a tenure-track position within no more than three academic years of the last term appointment shall have all service in the limited term appointments for the previous six years counted to a maximum of three years.

12.04 Leaves shall commence on 1 July. A six-month leave may also commence on 1 January.

12.05 A member requesting a sabbatical leave shall provide the member's Chair with a dossier by 30 September of the year prior to the leave, and it should include:

- (a) the report of the previous sabbatical;
- (b) an outline of the proposed plans which explains why and how these should contribute to the member's scholarly, pedagogical or professional development;
- (c) an updated curriculum vitae;

11.28 Aucun membre ayant une nomination à l'essai ou la permanence n'est déplacé par l'arrivée ou le retour dans l'unité de négociation d'une personne ayant été administrateur supérieur chargé des affaires professorales.

11.29 À toutes fins relatives à la présente Convention, un membre qui a été administrateur supérieur chargé des affaires professorales est considéré membre de l'unité de négociation comme s'il n'avait pas été en dehors pendant qu'il exerçait sa charge administrative.

#### **ARTICLE 12 - CONGÉS SABBATIQUES**

12.01 But

Le but d'un congé sabbatique est de favoriser la poursuite de la connaissance et d'aider l'Université à atteindre ses objectifs de recherche en accordant aux membres de manière régulière une occasion de consacrer toute leur énergie à la recherche et à l'étude. Les Parties à la présente Convention reconnaissent la responsabilité commune d'encourager l'utilisation efficace des congés sabbatiques, donnant ainsi à l'Université de meilleures chances d'atteindre ses objectifs.

12.02 Tous les membres à temps plein sont admissibles à des congés sabbatiques consistant en un congé d'une année entière après six ans d'emploi depuis le dernier congé sabbatique, ou d'une demi-année après trois ans d'emploi depuis le dernier congé sabbatique. Un membre n'est admissible à un premier congé sabbatique qu'après six ans d'emploi à temps plein à l'Université de Sudbury dans un poste permanent ou à l'essai.

12.03 Aux fins de déterminer l'admissibilité à un congé sabbatique, un membre qui a été à l'emploi de l'Université à temps plein dans un poste à durée limitée et qui, subséquemment, mais au maximum trois années universitaires après la dernière nomination, reçoit une nomination à l'essai, se voit reconnaître au maximum trois années antérieures de service dans des postes à durée limitée occupés dans les six dernières années.

12.04 Les congés commencent le 1<sup>er</sup> juillet. Un congé d'une durée de six mois peut aussi commencer le 1<sup>er</sup> janvier.

12.05 Un membre qui fait une demande de congé sabbatique présente au Directeur de son Département, au plus tard le 30 septembre de l'année précédant le congé, un dossier qui devrait inclure :

- (a) le rapport du précédent congé sabbatique;
- (b) un résumé des projets proposés, expliquant comment et pourquoi ces projets contribuent au développement du membre sur les plans professionnel, pédagogique et de la recherche;
- (c) un curriculum vitae à jour;

**Collective Agreement 2015-2018****Convention collective 2015-2018**

	(d) an explanation of the locale chosen;	(d) une justification des lieux choisis pour le congé;
	(e) a summary of the member's preparation for that project;	(e) un résumé de la préparation du membre pour les projets proposés;
	(f) a statement of scholarly and/or professional achievements since the previous sabbatical;	(f) un énoncé des réalisations professionnelles et/ou érudites depuis le dernier congé sabbatique;
	(g) and, where applicable, plans to take paid employment elsewhere.	(g) le cas échéant, les projets d'occuper un emploi rémunéré ailleurs.
12.06	A Department must recommend to the Faculty Affairs Committee on all applications for sabbatical leave by October 15.	12.06 Un Département doit faire une recommandation au Comité des affaires professorales au plus tard le 15 octobre relativement à toutes les demandes de congé sabbatique.
12.07	Faculty Affairs Committee Recommendation  The Faculty Affairs Committee shall prepare a recommendation for or against approval of the application for sabbatical leave, including in the recommendation its assessment of the academic merits of the project and shall forward its recommendation to the President by 1 November.	12.07 Recommandation du Comité des affaires professorales  Le Comité des affaires professorales formule une recommandation favorable ou non à la demande de congé sabbatique. La recommandation comporte une évaluation des mérites professionnels du projet et est acheminée au Recteur au plus tard le 1 <sup>er</sup> novembre.
12.08	The President shall review the Committee's recommendation and if the President disagrees with it, the President shall refer the matter back to the Committee with a clear statement of the area(s) of disagreement. The Committee shall then reassess the member's application in light of the President's written statement and make a final recommendation to the President. The President's decision shall not be arbitrary or in bad faith.  The President shall transmit the decision to the member no later than 15 December of the academic year preceding that in which the leave is to take place.	12.08 Le Recteur considère la recommandation du comité; s'il la désapprouve, le Recteur renvoie le cas au comité en énonçant clairement ses points de désaccord. Le comité réévalue alors la demande du membre à la lumière de l'exposé écrit du Recteur et fait une recommandation finale au Recteur. La décision du Recteur ne peut pas être arbitraire ou de mauvaise foi.  Le Recteur transmet la décision au membre au plus tard le 15 décembre de l'année universitaire précédant celle où le congé doit avoir lieu.
12.09	A member who takes a 12-month sabbatical leave shall receive a sabbatical stipend of 85% of the member's regular salary. A member with six actual consecutive years of service who is taking a first sabbatical shall receive a sabbatical stipend of 100% of the member's regular salary. The Employer may require that a one year sabbatical be delayed up to one year due to departmental or administrative reasons provided to the member in writing by the President, with reasonable notice and after consultation with the member's Department. In such cases, there will be a 5% increase in the sabbatical stipend. Upon return, all accumulated years of eligibility entitlements shall be exhausted.	12.09 Un membre qui prend un congé sabbatique de 12 mois reçoit une rémunération équivalente à 85 % de son traitement normal. Un membre ayant été six années consécutives réelles à l'emploi de l'Université et qui prend un premier congé sabbatique reçoit une rémunération équivalente à 100 % de son traitement normal. L'Employeur peut exiger qu'un congé sabbatique d'un an soit reporté d'au plus une année, pour des raisons départementales ou administratives communiquées par écrit au membre par le Recteur suffisamment à l'avance et après consultation du Département du membre. Dans de tels cas, la rémunération lors du congé sabbatique augmente de 5 %. Au retour, toutes les années d'admissibilité accumulées sont épuisées.
12.10	A member who takes a half sabbatical leave shall receive a sabbatical stipend of 85% of the member's regular salary. The Employer may require that a half year sabbatical be delayed up to one year due to departmental or administrative reasons provided to the member in writing by the President, with reasonable notice and after consultation with the member's Department; in such case,	12.10 Un membre qui prend un congé sabbatique d'une demi-année reçoit une rémunération équivalente à 85 % de son traitement normal. L'Employeur peut exiger qu'un congé sabbatique d'une demi-année soit reporté d'au plus une année pour des raisons départementales ou administratives communiquées par écrit au membre par le Recteur suffisamment à l'avance et après consultation du

**Collective Agreement 2015-2018****Convention collective 2015-2018**

	there shall be an increase of 2.5% in the sabbatical stipend for each 6 months of delay. Upon return from a half sabbatical leave, three accumulated years of entitlement, plus any period of delay, shall be exhausted. A member who takes a six-month sabbatical in an academic year shall be required to carry a 9-credit teaching load in the six month non-sabbatical period of that year.		Département du membre; dans ce cas, une augmentation de 2,5 % de la rémunération pour le congé sabbatique est accordée pour chaque période de six mois de report du congé sabbatique. De retour d'un congé sabbatique d'une demi-année, trois années d'admissibilité accumulées, ainsi que toute période de report, sont épuisées. Un membre qui prend un congé sabbatique de six mois au cours d'une année universitaire doit assumer une tâche d'enseignement de neuf crédits pendant la période de six mois de cette même année où il n'est pas en congé sabbatique.
12.11	The member may apply to receive part of the stipend as a research grant to cover research and travel expenses. The member is responsible for making the proper applications in accordance with the applicable provincial or federal statutes.	12.11	Le membre peut faire la demande de recevoir une partie de la rémunération comme subvention de recherche afin de défrayer les coûts de recherche et de voyage. Il incombe au membre de faire les demandes pertinentes conformément aux règlements provinciaux ou fédéraux qui s'appliquent.
12.12	A sabbatical leave includes the accumulation of vacation entitlement proportional to the length of the leave.	12.12	Un congé sabbatique inclut la période de vacances accumulée à laquelle le membre a droit, en proportion avec la durée du congé.
12.13	A member on sabbatical leave shall continue, subject to the terms of such policies, to be covered by the University's group benefit plans, and the Employer shall continue its normal contributions toward the premium costs for such plans.	12.13	Un membre en congé sabbatique continue d'être couvert par les régimes collectifs d'assurance de l'Université, sous réserve des dispositions propres à chaque régime, et l'Employeur continue de payer les primes normales prévues pour ces régimes.
12.14	The Employer and the member shall continue normal percentage contributions toward the member's pension plans based on the member's regular salary. The period of leave shall be included as credited years of service in determining University pension benefits.	12.14	L'Employeur et le membre continuent de payer les cotisations normales aux régimes de pension du membre, basées sur le traitement normal du membre. Dans le calcul de la pension universitaire, les périodes de congé comptent comme années de service.
12.15	A member on sabbatical leave shall receive any increments paid to members of the same rank upon submission of the sabbatical report and a favourable performance assessment in accordance with Article 20.	12.15	Un membre en congé sabbatique a droit à toute augmentation accordée aux membres de même rang, après avoir soumis son rapport de congé sabbatique et avoir reçu une évaluation positive de son rendement, conformément à l'article 20.
12.16	Time spent on any other type of leave with a period of more than six months, including LTD leave, shall not count toward the eligibility requirements.	12.16	Aucune période de plus de six mois d'un congé autre que sabbatique, y compris un congé pour invalidité prolongée, ne compte pour déterminer l'admissibilité à un congé sabbatique.
12.17	Members on sabbatical leave shall continue to be members of the bargaining unit and enjoy all duties and obligations, rights and privileges arising there from.	12.17	Les membres en congé sabbatique continuent d'être membres de l'unité de négociation et ils sont assujettis aux devoirs et responsabilités et jouissent des droits et privilèges qui en découlent.
12.18	While on sabbatical leave, a member may accept, with the prior written permission of the President, paid employment outside the University of Sudbury. Permission to accept outside employment which is related to the academic purposes for which the sabbatical leave was granted shall not be unreasonably withheld.	12.18	Pendant un congé sabbatique, un membre peut accepter un emploi rémunéré à l'extérieur de l'Université de Sudbury, s'il obtient au préalable la permission écrite du Recteur. La permission d'accepter un emploi extérieur se rapportant aux objectifs professionnels pour lesquels le congé sabbatique a été accordé n'est pas refusée sans motifs valables.
12.19	A member who is on sabbatical shall report to the University all non-trivial income for professional services from sources other than the University. Such income	12.19	Un membre en congé sabbatique fait rapport à l'Université de toute rémunération non triviale obtenue pour des services professionnels de sources autres que l'Université.

(including salary, professional fees, and research stipends) together with the sabbatical salary continuation shall not exceed 100% of the faculty member's normal University income plus reasonable research, travel, and associated expenses. Where such total is exceeded, the sabbatical salary will be correspondingly reduced.

Au total, ce revenu (incluant salaire, frais professionnels et rémunérations de recherche) et le salaire touché pendant le congé sabbatique n'excèdent pas 100 % du revenu que reçoit normalement le membre de la part de l'Université, en plus des frais raisonnables liés à la recherche, aux déplacements et à des dépenses correspondantes. Lorsque ce total est dépassé, le salaire touché pendant le congé sabbatique est réduit d'autant.

12.20 Immediately following the completion of a sabbatical leave, the member is required to return to the University for a period equal to the length of the leave taken, or to satisfy some other arrangement that is mutually acceptable to the member and the Employer.

12.20 Dès que le congé sabbatique est terminé, le membre retourne à l'Université pour une période équivalente à la longueur du congé, ou il accepte quelque autre arrangement mutuellement acceptable par le membre et l'Employeur.

12.21 Within 28 calendar days of the date of return to the University from a sabbatical leave, the member shall submit to the President a written report of scholastic or professional activities undertaken during the leave. The report shall become part of the member's personnel file.

12.21 Dans les 28 jours civils suivant le retour à l'Université après un congé sabbatique, le membre soumet au Recteur un rapport écrit des activités érudites ou professionnelles effectuées pendant le congé. Le rapport est versé au dossier personnel du membre.

### **ARTICLE 13 – STUDY LEAVE**

### **ARTICLE 13 - CONGÉ D'ÉTUDES**

13.01 A study leave with pay is granted to enable a member to pursue a program of study of benefit to the member and in order to meet specific needs of the University. Study leave periods may vary. Vacation entitlement shall be proportional to the length of the leave.

13.01 Un congé d'études avec traitement est accordé pour permettre à un membre de poursuivre un programme d'études qui lui bénéficiera et pour permettre à l'Université de satisfaire à des besoins spécifiques. Les périodes de congé d'études peuvent varier. L'admissibilité aux vacances est proportionnelle à la longueur du congé.

13.02 A member on study leave shall receive 40% of the member's annual salary to a maximum of \$25,000 (prorated for leaves of less than one year). Time spent on any other type of leave with a period of more than six months, including LTD leave, shall not count toward the eligibility requirements of three years, nor toward years of service for the purpose of determining salary while on study leave.

13.02 Un membre en congé d'études reçoit 40 % de son traitement annuel jusqu'à concurrence de 25 000 \$ (calculé au prorata pour les congés de moins d'une année). Aucune période de plus de six mois d'un autre type de congé, y compris un congé pour invalidité prolongée, ne compte dans la période de trois années requises pour être admissible, ni ne compte dans les années de service prises en compte pour déterminer le traitement pendant le congé d'études.

13.03 At the member's option, the Employer and the member shall continue normal percentage contributions toward the member's pension plans based on the member's regular salary. If normal pension contributions are continued, the period of the leave shall be included as credited service in determining University Pension benefit.

13.03 Si le membre le désire, l'Employeur et le membre continuent de payer les cotisations normales aux régimes de pension du membre, basées sur le traitement normal du membre. Lorsque les cotisations aux régimes de pension sont maintenues, la période de congé compte comme période de service pour déterminer les bénéfices découlant de la pension de l'Université.

13.04 A member on study leave shall continue, subject to the terms of such policies, to be covered by the University group benefit plans, and the Employer shall continue its normal contributions toward the premium costs for such plans.

13.04 Un membre en congé d'études continue d'être couvert par les régimes collectifs d'assurance de l'Université, sous réserve des dispositions propres à chaque régime, et l'Employeur continue de payer les primes normales prévues pour ces régimes.

13.05 A member on study leave shall receive any increments paid to members of the same rank upon a favourable performance assessment in accordance with Article 20.

13.05 Un membre en congé d'études reçoit toutes les augmentations générales consenties aux membres du même rang, après avoir reçu une évaluation positive de son rendement, conformément à l'article 20.

**Collective Agreement 2015-2018****Convention collective 2015-2018**

13.06	Members on study leave shall continue to be members of the bargaining unit and shall continue to have dues deducted from their salaries.	13.06	Les membres en congé d'études continuent d'être membres de l'unité de négociation et continuent de payer des cotisations déduites de leur traitement.
13.07	A member seeking study leave shall submit a written application to the member's Department Chair by 1 October of the year immediately preceding the academic year for which the leave is requested. The application shall include the following information:  (a) the period of the leave;  (b) a statement of the proposed program of study and of its academic value to the member and to the University; and,  (c) the way in which the member's accomplishments will be reported to the President.	13.07	Un membre qui souhaite obtenir un congé d'études fait une demande écrite au Directeur de son Département au plus tard le 1 <sup>er</sup> octobre de l'année précédant immédiatement l'année universitaire pour laquelle le congé est demandé. La demande comprend les renseignements suivants :  (a) la période de congé;  (b) une déclaration concernant le programme d'études proposé et sa valeur pour le membre et pour l'Université;  (c) la manière dont les résultats atteints par le membre sont transmis au Recteur.
13.08	Before 15 December, the President, on the advice of the Department Chair, shall notify the applicant in writing whether the study leave has been approved, and shall state the reasons in case of non-approval of such an application. A successful applicant may cancel the leave by notifying the President in writing no later than 31 January.	13.08	Avant le 15 décembre, le Recteur, sur avis du Directeur de Département, informe par écrit le candidat de l'acceptation ou du refus de sa demande de congé d'études et, en cas de refus, il en indique les raisons. Un candidat dont la demande est acceptée peut annuler son congé en avisant le Recteur par écrit au plus tard le 31 janvier.
13.09	It is understood that a member shall be required to return to the University for a period not less than the study leave, or to repay the amount of the stipend.	13.09	Il est convenu qu'un membre retourne à l'Université pour une période équivalente au moins à celle du congé d'études, ou rembourse le montant de la rémunération.
13.10	Within 28 days of returning from study leave, the member must prepare and forward to the President a full written account of the scholastic activities undertaken during the study leave. The report shall become part of the member's personnel file.	13.10	Dans les 28 jours civils suivant le retour d'un congé d'études, le membre prépare et soumet au Recteur un rapport écrit complet des activités de recherche effectuées pendant le congé d'études. Le rapport est versé au dossier personnel du membre.

**ARTICLE 14 – LEAVES OF ABSENCE****ARTICLE 14 – CONGÉS**

14.01	Leave of Absence without pay  A member may apply for and the Employer may grant a leave of absence without pay. The member shall apply in writing to the President, who shall consult with the member's department. The President shall approve or deny the leave in writing to the member, with a copy to the Union. 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.	14.01	Congé sans solde  Un membre peut demander et l'Employeur peut accorder un congé sans solde. Le membre en fait la demande par écrit au Recteur qui consulte alors le Département du membre. Le Recteur avise le membre par écrit de son autorisation ou de son refus et achemine une copie de sa lettre au syndicat. Si le congé est autorisé, les conditions en sont précisées dans la lettre d'autorisation. Lorsqu'un membre reçoit un congé sans solde dans le but d'occuper un emploi ailleurs, il peut continuer d'être couvert par l'assurance collective, conformément aux termes de l'assureur, à condition d'assumer la totalité de la prime d'assurance.
14.02	Public Service Leave  Members who are candidates for election are entitled to paid leave for the duration of the writ, or in the cases of regional, municipal, or school board elections, from Nomination Day until the end of the election.	14.02	Congé politique  Les membres qui se portent candidats à une élection ont droit à un congé rémunéré pour la durée des brefs ou, dans le cas d'élections régionales, municipales ou scolaires, pour la période comprise entre la mise en nomination et la fin de l'élection.

## 14.03 Court Leave

Paid leave shall be granted to any member who is called for jury duty or who is compelled by subpoena to attend as a witness by any body in Canada with powers of subpoena. The member shall notify the Chair of the member's Department and the President and shall supply the President with a copy of the summons. The member and the Department shall make alternative arrangements to meet the member's responsibilities. Members on Court Leave shall accumulate credit in all matters as if they had not been granted any form of leave and will lose no rights or privileges as a result of being on court leave.

## 14.04 Pregnancy Leave

- (a) The Employer shall supplement the Employment Insurance maternity benefits up to 100% of the employee's nominal earnings during Pregnancy Leave. Up to seventeen weeks of Pregnancy Leave will be granted in accordance with the *Employment Standards Act* (Ontario).
- (b) To qualify for supplementary unemployment benefits, the member must:
- (i) Have completed at least twelve months of continuous full-time active service with the University of Sudbury immediately preceding the Pregnancy Leave.
  - (ii) Give at least two weeks' written notice to the Employer of the intent to take Pregnancy Leave and the date that she intends to commence the leave.
  - (iii) Apply for and be in receipt of Employment Insurance maternity benefits. (The supplementary employment benefit payments can be paid during the two-week Employment Insurance waiting period.)
  - (iv) Provide the employer with official documentation regarding E.I. benefits.
- (c) The member shall continue to accumulate vacation credits and seniority during her Pregnancy Leave. Group Benefits and Pension contributions (based on 100% salary) continue during this period.
- (d) Any period of absence immediately preceding or

## 14.03 Congé pour comparution

Un congé rémunéré est accordé à tout membre cité en justice en tant que juré ou témoin devant tout organe ayant pouvoir de contraindre à comparaître au Canada. Le membre avise le Directeur de son Département et le Recteur, et remet au Recteur une copie de la citation à comparaître. Le membre et le Département prennent des mesures pour que l'exécution des fonctions du membre soit assurée en son absence. Les membres absents pour cause de comparution continuent d'accumuler les crédits auxquels ils auraient normalement droit, comme s'ils n'avaient reçu aucun congé, et leur congé pour comparution n'entraîne pour eux la perte d'aucun droit ou privilège.

## 14.04 Congé de grossesse

- (a) L'Employeur apporte un complément aux prestations de maternité de l'assurance-emploi jusqu'à concurrence de 100 % du salaire nominal de l'employé pendant le congé de grossesse. Un congé de grossesse de dix-sept semaines au maximum sera accordé conformément à la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario.
- (b) Pour être admissible à des prestations supplémentaires d'assurance-emploi, le membre doit :
- (i) avoir complété au moins douze mois de service actif ininterrompu à temps plein avec l'Université de Sudbury immédiatement avant le congé de grossesse;
  - (ii) informer l'Employeur par écrit au moins deux semaines d'avance de son intention de prendre un congé de grossesse et de la date à laquelle le membre entend commencer son congé;
  - (iii) demander et recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi (les prestations supplémentaires d'assurance-emploi peuvent être versées pendant la période d'attente de deux semaines imposée par l'assurance-emploi);
  - (iv) fournir à l'Employeur la documentation officielle concernant les prestations d'assurance-emploi.
- (c) Le membre continuera d'accumuler des crédits de vacances et de l'ancienneté pendant son congé de grossesse. Les contributions aux régimes collectifs d'assurances et de pension se poursuivent pendant cette période.
- (d) Toute période d'absence immédiatement avant ou

following such Pregnancy Leave shall be considered to be a leave of absence without pay except that the University will continue to pay its share of Group Benefits premiums during a Parental Leave if the employee agrees in writing to pay her share.

- (e) Immediately following the completion of a Pregnancy Leave and any related leave of absence without pay, the employee is required to return to work for a period equal to the length of the Pregnancy Leave taken (normally 17 weeks). Failure to do so will result in a requirement to repay the Supplemental Unemployment Benefits to the University.

14.05 Parental Leave

On the occasion of the birth of a child, a member who is a parent and who has opted to take a parental leave under the *Employment Insurance Act* and applicable legislation shall be entitled to a parental leave up to thirty five (35) weeks.

During the period of parental leave a member shall receive from the employer for the first five days 100% of her/his nominal salary after the employee has worked a minimum of 12 months of continuous service.

14.06 Adoption Leave

On the occasion of the adoption of a child, a member who is a parent and who has opted to take a parental leave under the *Employment Insurance Act* and applicable legislation, shall be entitled to a parental leave up to thirty five (35) weeks.

During the period of adoption leave a member shall receive from the employer for the first five days 100% of her/his nominal salary after the employee has worked a minimum of 12 months of continuous service.

14.07 Compassionate Leave

A full-time Member, who holds a tenured or probationary appointment within the University, shall be eligible for a paid leave of absence for a period of up a maximum of 3 days per calendar year to fulfill responsibilities relating to the special needs of a member of the Employee's family. Special needs may include, but are not restricted to, resettlement of aged or disabled parents, serious illness of parents, partner, or child, medical treatment of partner or child that cannot be provided in the Sudbury Region. The teaching/professional and service responsibilities of Members on this leave shall normally be assumed by their colleagues without additional expense to the University.

14.08 Bereavement Leave

après un tel congé de grossesse sera traitée comme un congé sans solde, sauf que l'Employeur continuera de payer sa part des primes du régime collectif d'assurances pendant un congé parental si le membre accepte par écrit de payer sa part.

- (e) Immédiatement après la fin du congé de grossesse et tout congé sans solde qui s'y rapporte, le membre doit retourner au travail pour une période égale à la durée du congé de grossesse (17 semaines, normalement). Tout manquement à cette obligation contraindra le membre à rembourser à l'Employeur les prestations d'assurance-emploi en sus.

14.05 Congé parental

À l'occasion de la naissance d'un enfant, tout membre qui est le parent et qui a choisi de prendre un congé parental en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de toute autre loi applicable aura droit à un congé parental d'une durée maximale de trente-cinq (35) semaines.

Pendant la durée du congé parental, le membre recevra de l'Employeur 100 % de son salaire nominal pendant cinq jours après que le membre a travaillé pendant un minimum de 12 mois consécutifs.

14.06 Congé d'adoption

À l'occasion de l'adoption d'un enfant, tout membre qui est le parent et qui a choisi de prendre un congé parental en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de toute autre loi applicable aura droit à un congé parental d'une durée maximale de trente-cinq (35) semaines.

Pendant la durée du congé d'adoption, le membre recevra de l'Employeur 100 % de son salaire nominal pendant cinq jours après que le membre a travaillé pendant un minimum de 12 mois consécutifs.

14.07 Congé pour raisons familiales

Un membre à temps plein, qu'il soit titulaire d'un poste permanent ou d'une nomination à l'essai au sein de l'Université, aura droit à un congé payé d'une durée maximale de trois jours par année civile pour assumer des responsabilités personnelles concernant les besoins spéciaux d'un membre de sa famille. Les besoins spéciaux peuvent inclure, sans s'y limiter, le déménagement de parents âgés ou handicapés, la maladie grave de parents, du conjoint ou d'un enfant ou le traitement médical du conjoint ou d'un enfant qui n'est pas disponible dans la région de Sudbury. Les responsabilités pédagogiques et professionnelles et de service des membres prenant un tel congé seront normalement assumées par leurs collègues, et ce, sans frais supplémentaires pour l'Université.

14.08 Congé de deuil

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" shall mean: spouse (including common-law and same-sex spouse), child, stepchild, sibling, step-sibling, parent, stepparent, spouse's parent, sibling's spouse, child's spouse, grandparents, grandchildren.

En cas de décès dans la famille immédiate du membre, le membre reçoit un congé d'un maximum de cinq jours ouvrables consécutifs sans aucune réduction de traitement, afin de lui permettre de préparer les funérailles et/ou d'y assister. La « famille immédiate » est définie comme suit : conjoint (y compris le conjoint de fait et le partenaire de même sexe), fils ou fille, beau-fils ou belle-fille, frère ou sœur, beau-frère ou belle-sœur, parent, beau-parent, parent du conjoint, frère ou sœur du conjoint, gendre ou bru, grands-parents, petits-enfants.

**ARTICLE 15 – COPYRIGHT**

- 15.01 Copyright applies to all original written, artistic, and recorded works. 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, course work delivered on the Internet, multimedia instructional packages, syllabi, tests and work papers, lectures, charts, transparencies, other visual aids, video and audio tapes and cassettes, computer programs, live video and audio broadcasts, programmed instructional materials, drawings, photographs, and other works of art.
- 15.02 Vested in Member  
  
Except where copyrightable materials are commissioned by the Employer, or produced for assessment, grading, report, or correspondence pursuant to a member's normal administrative and teaching duties within the University, the copyright to all forms of written, artistic, and recorded works shall be retained by the member(s) responsible for the origination of the materials. Such materials shall not be published, licensed, or released in any way, or amended, edited, cut, or in any way altered, without the written consent of the member(s) holding copyright. The holder(s) of the copyright shall have the complete rights to proceeds of its exploitation.
- 15.03 Vested in Employer  
  
The copyright to materials commissioned by the Employer, or produced for assessment, grading, report, or correspondence pursuant to a member's administrative and teaching duties within the University shall rest with the Employer, unless otherwise specified by agreement in writing between the originator(s) and the Employer. Any additional compensation to the member(s) arising from the commission, any shared distribution of the costs of production, and any shared distribution of any proceeds arising from the exploitation of the copyright, shall be agreed in writing between the member(s) and the Employer.
- 15.04 Where a member carries out original research for the

**ARTICLE 15 – DROITS D'AUTEUR**

- 15.01 Les droits d'auteurs s'appliquent à toutes les œuvres originales, qu'elles soient écrites, artistiques ou enregistrées. Ces œuvres comprennent notamment, sans s'y limiter : livres, textes, articles, monographies, glossaires, bibliographies, matériel cartographique, affiches, manuels d'étude, manuels de laboratoire, matériel de cours par correspondance, plans de cours, examens et directives de travaux, conférences, tableaux, acétates, autres supports visuels, bandes et cassettes audio et vidéo, programmes informatiques, émissions audio et vidéo en direct, matériel pédagogique informatisé, dessins, photographies et autres œuvres d'art.
- 15.02 Droits acquis du membre  
  
Sauf lorsque des productions pouvant être assujetties à des droits d'auteur sont commandées par l'Employeur, ou produites pour faire l'objet d'un jugement, d'une notation, d'un rapport ou d'une correspondance à la suite des tâches normales administratives et d'enseignement d'un membre au sein de l'Université, les droits d'auteur de toute forme de travaux écrits, artistiques ou enregistrés sont retenus par le(s) membre(s) responsable(s) de la création desdites productions. Ces productions ne sont pas publiées, mises sous licence ou diffusées d'aucune manière, ou amendées, éditées, coupées ou modifiées d'aucune manière, sans le consentement écrit du (des) détenteur(s) des droits d'auteur. Le(s) détenteur(s) des droits d'auteur a (ont) les droits complets sur tous les revenus découlant de leur exploitation.
- 15.03 Droits de l'Employeur  
  
Les droits d'auteur des documents commandés par l'Employeur, ou produits pour faire l'objet d'un jugement, d'une notation, d'un rapport ou d'une correspondance à la suite des tâches administratives et d'enseignement d'un membre au sein de l'Université, sont la propriété de l'Employeur, sauf dans les cas où le(s) créateur(s) et l'Employeur en ont convenu autrement par écrit. Toute compensation supplémentaire au(x) membre(s) découlant de la commande, tout partage des coûts de production, et tout partage de tout revenu découlant de l'exploitation des droits d'auteur, fait l'objet d'un accord écrit entre le(s) membre(s) et l'Employeur.
- 15.04 Lorsqu'un membre exécute une recherche originale dans

purposes of developing materials commissioned by the Employer, the member may use the research to produce other scholarly material provided that credit is given to the Employer for the original commission and an acknowledgement that the copyright for the commissioned material remains with the Employer.

le but de produire une œuvre commandée par l'Employeur, le membre peut utiliser cette recherche pour produire d'autres travaux d'érudition pourvu qu'il reconnaisse expressément qu'une commande de l'Employeur est à l'origine de ces travaux et que les droits d'auteur des travaux commandés sont détenus par l'Employeur.

**ARTICLE 16 – DESIGNATED HOLIDAYS**

16.01 The following are designated holidays at the University:

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	

16.02 The following may be designated holidays, if and when declared by the Employer:

Holy Thursday part-day
Feast Day of St Ignatius Loyola
Christmas recess

16.03 Members shall receive designated holidays off from work without any loss of regular earnings.

**ARTICLE 17 – VACATION**

17.01 Full-time members are entitled to vacation on the following basis:

- (a) Members with less than one year of service shall receive vacation on the basis set out in the *Employment Standards Act*;
- (b) A member who has completed one year of continuous service as of 30 June in any year shall receive vacation in the twelve months following of one month or 23 working days;
- (c) A member who has completed more than five years of continuous service as of 30 June in a year shall receive vacation in the twelve months following as set out in (b) above plus an additional day for each year in excess of five up to a maximum of 35 working days.

17.02 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 1 July next occurring after or coincident with the member's return from leave, the member shall receive the normal vacation entitlement set out above, prorated where appropriate.

17.03 Members are required to take the vacation to which they

**ARTICLE 16 - JOURS FÉRIÉS**

16.01 Les jours suivants sont des jours fériés à l'Université:

Jour de l'An	Jour de la famille
Vendredi saint	Lundi de Pâques
Fête de la Reine Victoria	Fête du Canada
Fête civique du mois d'août	Fête du Travail
Jour d'Action de grâce	Noël
Lendemain de Noël	

16.02 Les jours suivants peuvent être désignés jours fériés par l'Employeur:

Après-midi du Jeudi saint
Fête de Saint Ignace de Loyola
Vacances habituelles de Noël

16.03 Les membres reçoivent congé de travail les jours fériés sans aucune perte de leurs revenus habituels.

**ARTICLE 17 – VACANCES**

17.01 Les membres à temps plein ont droit à des vacances établies comme suit :

- (a) les membres ayant moins d'une année de service ont droit à des vacances conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi*;
- (b) un membre ayant effectué une année de service continu en date du 30 juin d'une année quelconque a droit à des vacances d'un mois ou 23 jours ouvrables au cours des douze mois suivants;
- (c) un membre ayant effectué plus de cinq ans de service continu en date du 30 juin d'une année quelconque a droit aux vacances établies au paragraphe (b) ci-dessus et, en outre, à une journée de vacances par année de service au-delà des cinq premières années, jusqu'à concurrence de 35 jours ouvrables.

17.02 Les membres en congé sabbatique ou en congé d'études sont censés avoir épuisé pendant leur congé toutes les journées de vacances accumulées au début du congé. Le 1<sup>er</sup> juillet suivant le jour où le membre est revenu du congé ou coïncidant avec lui, le membre reçoit le nombre normal de jours de vacances auquel il a droit (voir ci-dessus), au prorata le cas échéant.

17.03 Les membres sont tenus de prendre les jours de vacances

**Collective Agreement 2015-2018****Convention collective 2015-2018**

	are entitled. Vacation may not be accumulated from year to year.		auxquels ils ont droit. Les vacances ne peuvent s'accumuler d'une année à l'autre.
17.04	Members will continue to receive their normal earnings during vacation periods, but there shall be no remuneration in lieu of vacation in the event that a member chooses not to take the vacation entitlement.	17.04	Les membres continuent de recevoir leur traitement habituel pendant les périodes de vacances, mais aucune rémunération ne remplace les vacances au cas où un membre choisit de ne pas prendre les vacances auxquelles il a droit.
17.05	Members shall schedule their vacation between 1 June and Labour Day, unless prior permission for another time has been granted by the President.	17.05	Les membres prennent leurs vacances entre le 1 <sup>er</sup> juin et la fête du Travail, à moins que le Recteur n'ait donné au préalable son accord pour que les vacances aient lieu à un autre moment.
17.06	Members may take their annual vacation at any time in the period set out above provided:	17.06	Les membres prennent leurs vacances en tout temps dans la période établie ci-dessus, à condition que :
	(a) the period of the vacation does not conflict with a time during which the members have scheduled duties assigned to them, and,		(a) la période de vacances ne coïncide pas avec une période prévue pour l'accomplissement de tâches attribuées au membre, et
	(b) the members have advised the Treasurer of their vacation dates by 15 May.		(b) les membres aient avisé la Trésorière avant le 15 mai des dates où ils seront en vacances.

**ARTICLE 18 – HEALTH AND WELFARE BENEFITS****ARTICLE 18 - AVANTAGES SOCIAUX**

18.01	The following benefits are available to full-time members as a result of the Employer's participation in the Group Insurance plans in concert with Laurentian University:	18.01	Les membres à temps plein ont droit aux avantages sociaux suivants, suite à la participation de l'Université aux régimes d'assurance collective conjointement avec l'Université Laurentienne:
	Pension Plan Group Life Insurance Plan Accidental Death and Dismemberment Plan		Régime de retraite Régime d'assurance-vie de groupe Régime d'assurance en cas de décès et de mutilation accidentels
	Dependent Group Plan Extended Medical Plan Long-Term Disability Plan Dental Plan Semi-private Hospital Coverage		Assurance de groupe pour personnes à charge Régime d'assurance-maladie complémentaire Régime d'indemnité pour invalidité prolongée Régime dentaire Chambre d'hôpital semi-privée.
18.02	The Parties agree to continue the current practice of participation in the existing plans.	18.02	Les Parties conviennent de maintenir la pratique déjà en place concernant la participation aux régimes existants.
18.03	Short-term Disability	18.03	Invalidité temporaire
	(a) There shall be a short-term sick credit accumulation bank.		(a) Les crédits pour maladie temporaire s'accumulent dans une « banque ».
	(b) Full-time members shall accumulate sick credits at the rate of 1 ½ sick leave days per month of active service to a maximum of 120 sick day credits.		(b) Les membres à temps plein accumulent des crédits de maladie à un taux de 1½ jour de congé de maladie par mois de service actif, jusqu'à concurrence de 120 journées de maladie.
	(c) Where a full-time member is absent due to legitimate illness, the member may draw sick credits from the bank to the extent of the member's accumulated credits, in order to maintain regular salary only.		(c) Lorsqu'un membre à temps plein s'absente pour cause légitime de maladie, le membre peut utiliser les crédits de maladie qu'il a en banque jusqu'à concurrence de la totalité des crédits accumulés, dans le seul but de conserver son salaire normal.

- (d) The member shall inform the President as soon as possible of the member's illness so that adequate alternate arrangements can be made to fulfill the member's duties.
- (e) The Employer may, with reasonable notice, request that the member provide an acceptable medical certificate stating to the extent possible the impact on the member's ability to perform the duties required of the member and the prognosis with respect to the member's ability to return to work.

- (d) Le membre informe le Recteur dès que possible de sa maladie, pour permettre de trouver des solutions de remplacement en vue de remplir les tâches du membre.
- (e) L'Employeur peut exiger que le membre produise dans un délai raisonnable un certificat médical acceptable où sont précisées autant que possible les conséquences de l'invalidité du membre pour l'accomplissement de ses tâches et un pronostic concernant l'aptitude du membre à reprendre le travail.

**ARTICLE 19 – RETIREMENT AND RESIGNATION**

- 19.01 The possible 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.
- 19.02 Members who retire from the University shall retain the same privileges at the University library, the same privileges with respect to parking facilities as are provided to full-time members, and any other benefit of University facilities which may be granted to the retiree in the President's sole discretion.
- 19.03 Normally a member may resign effective 30 June or 30 December, with at least one month's written notice to the President. All leaves to which a resigning member would be entitled must be terminated at that date.
- 19.04 Employment may be terminated at any time by mutual written agreement between a member and the President.

**ARTICLE 19 — RETRAITE ET DÉMISSION**

- 19.01 Les dates possibles d'entrée en vigueur de la retraite et les dispositions de retraite anticipée couverte par le régime de retraite de l'Université sont soumises aux règles du régime auquel l'Université participe. Tous les congés auxquels a droit le membre qui prend sa retraite se terminent à la date où commence la retraite.
- 19.02 Les membres de l'Université ayant pris leur retraite conservent les mêmes droits d'usage de la bibliothèque universitaire et des terrains de stationnement que les membres à temps plein, et tout autre usage des installations de l'Université que le Recteur, à sa seule discrétion, peut accorder au retraité.
- 19.03 Normalement, un membre peut donner sa démission à la date du 30 juin ou du 30 décembre, à la condition de la signifier par écrit au Recteur au moins un mois avant une de ces dates. Tous les congés auxquels le membre démissionnaire a droit se terminent à cette date.
- 19.04 Le Recteur et un membre peuvent convenir mutuellement par écrit que le membre cesse son emploi à tout moment.

**ARTICLE 20 – ANNUAL PROGRESS-WITHIN-THE-RANK (PWR) INCREMENT**

- 20.01 Increments are awarded to full-time members on the basis of an annual performance review of a member's activities in the domains set out in Article 10.
- 20.02 The annual performance review will be conducted by the President.
- 20.03 When a member's performance is judged to be satisfactory by the President, the annual progress-within-the-rank increment shall be awarded by July 31<sup>st</sup>. If the performance assessment is not completed by July 1<sup>st</sup>, any increment will be provided retroactively if the member's performance is judged to be satisfactory.
- 20.04 Where the President has concerns about the performance of a member with respect to academic activity as set out in Article 10, the President shall provide the member with a statement of the concerns no later than July 31<sup>st</sup>.

**ARTICLE 20 – AUGMENTATION ANNUELLE À TITRE DE PROGRESSION DANS LE RANG**

- 20.01 Les augmentations sont accordées aux membres à temps plein sur la base d'une évaluation annuelle des tâches accomplies par le membre dans les domaines précisés à l'article 10.
- 20.02 L'évaluation annuelle des tâches accomplies est menée par le Recteur.
- 20.03 Lorsque les tâches accomplies sont jugées satisfaisantes par le Recteur, l'augmentation annuelle à titre de progression dans le rang est accordée avant le 31 juillet. Si le rendement n'a pas été évalué avant le 1<sup>er</sup> juillet, toute augmentation sera accordée rétroactivement s'il est jugé satisfaisant.
- 20.04 Lorsque le Recteur a des réserves à propos du rendement d'un membre concernant les activités universitaires décrites à l'article 10, le Recteur envoie au membre un exposé de ses réserves au plus tard le 31 juillet.

- |  |  |
|--|--|
| <p>(a) The member shall have until 31 August to respond in writing to the concerns.</p> <p>(b) In the case where the written response of the member does not satisfactorily address the President's concerns, the matter shall be referred to the Faculty Affairs Committee with written reasons substantiating the referral to the Faculty Affairs Committee.</p> <p>(c) The Faculty Affairs Committee shall review the member's performance, the written concerns of the President and the submission from the member, if any. The Committee shall provide a recommendation to the President as to whether the performance is satisfactory or unsatisfactory along with written reasons for the recommendation and the submission from the member, if any. A copy of the recommendation along with the written reasons shall be sent to the member at the same time. The recommendation of the Committee shall be issued within 28 calendar days of the referral from the President.</p> <p>(d) The President will review and consider the recommendation of the Faculty Affairs Committee and shall make a final decision referencing relevant articles of Article 10. When the decision involves accepting a positive recommendation, the increment shall be applied retroactively to July 1<sup>st</sup>.</p> | <p>(a) Le membre a jusqu'au 31 août pour y répondre par écrit.</p> <p>(b) Si la réponse écrite du membre ne répond pas de manière satisfaisante aux réserves du Recteur, le cas est confié au Comité des affaires professorales et les motifs à l'appui sont fournis par écrit.</p> <p>(c) Le Comité des affaires professorales évalue les activités du membre, les réserves écrites du Recteur et, le cas échéant, la réponse du membre. Le comité fait au Recteur une recommandation sur la question de savoir si les activités sont satisfaisantes ou non, en précisant par écrit les raisons de sa recommandation et, le cas échéant, la réponse du membre. Une copie de la recommandation et des raisons écrites est envoyée en même temps au membre. La recommandation du comité est faite au plus tard 28 jours civils après que le cas lui a été soumis par le Recteur.</p> <p>(d) Le Recteur évalue et prend en compte la recommandation du Comité des affaires professorales et rend sa décision finale en se reportant aux points pertinents de l'article 10. Lorsqu'il s'agit d'accepter une recommandation positive, l'augmentation est accordée rétroactivement au 1<sup>er</sup> juillet.</p> |
| <p>20.05 A member will be notified of the awarding or non-awarding of an increment no later than the latest of 30 September or within 21 calendar days of the recommendation of the Faculty Affairs Committee. Where the increment is not awarded the President shall provide written reasons for the decision.</p>  | <p>20.05 Un membre est avisé de l'attribution ou du refus d'une augmentation au plus tard le 30 septembre ou dans les 21 jours civils suivant la recommandation du Comité des affaires professorales. Lorsque l'augmentation n'est pas accordée, le Recteur justifie par écrit la décision ainsi prise.</p>  |
| <p>20.06 Where an assessment involves members on a sabbatical ending June 30<sup>th</sup> all timelines identified in 20.04 shall be extended by 5 weeks from July 31<sup>st</sup>. Awards shall be provided retroactively to July 1<sup>st</sup>.</p>   | <p>20.06 Lorsqu'une évaluation concerne des membres dont le congé sabbatique se termine le 30 juin, tous les délais indiqués en 20.04 sont prolongés de cinq semaines à compter du 31 juillet. Les augmentations sont accordées rétroactivement au 1<sup>er</sup> juillet.</p>   |
| <p>20.07 When, in a particular year, members are promoted to a higher rank, the progress-within-the-rank increment for that year will be made at the higher rank.</p>  | <p>20.07 Lorsque, dans une année donnée, des membres sont promus à un rang supérieur, l'augmentation à titre de progression dans le rang pour cette même année est celle du rang supérieur.</p>  |
| <p>20.08 A denial of a progress-within-the-rank increment, in and of itself, shall not be considered a form of discipline. When the withholding of such an increment is to be used as a disciplinary measure, it shall be applied in accordance with the principles of just cause and graduated discipline.</p>  | <p>20.08 En lui-même, le refus d'une augmentation à titre de progression dans le rang n'est pas considéré comme une mesure disciplinaire. Lorsque le refus d'une augmentation sert de mesure disciplinaire, elle est appliquée en accord avec les principes de justice et de discipline progressive.</p>   |

**ARTICLE 21 – FACULTY PERSONNEL FILES**

**ARTICLE 21 – DOSSIERS PERSONNELS DES PROFESSEURS**

- |  |   |
|--|---|
| <p>21.01 Official personnel files of a member shall be kept by the</p> | <p>21.01 Les dossiers personnels officiels des membres sont confiés au Recteur et sont la propriété de l'Employeur.</p> |
|--|---|

President and are the property of the Employer.

- |  |  |
|--|--|
| <p>21.02 Members shall have the right to examine all of their personnel files, upon making prior arrangements to do so. Material in the files which is to be held confidential according to the provisions of this Agreement will be removed from the files prior to their inspection by the member. However, an inventory of this confidential material will be provided to the member.</p> <p>21.03 Members shall have the right to have their files supplemented or corrected in the event of error or inadequacy. Members shall have the right to provide additional material for inclusion in their personnel files.</p> <p>21.04 No anonymous material (i.e. material submitted without the author's name) concerning any member shall be kept by the Employer for inclusion in the member's personnel file.</p> <p>21.05 Letters of assessment received in relation to the appointment of a member shall be confidential and shall not be submitted as evidence in any subsequent proceedings.</p> <p>21.06 Letters of reprimand are inadmissible evidence if used against a member for any purpose when no further disciplinary measures have been imposed on the member for two subsequent academic years. After three academic years with no further discipline, letters of reprimand will be removed from the member's personnel file and destroyed. A member may not claim that the member's disciplinary record is clear for more than three years if that has not been the circumstance.</p> <p>21.07 Student evaluations, in numerical or written form, shall not be admissible as evidence in any process involving a member's tenure, promotion, or dismissal if such evaluations are more than five years old.</p> <p>21.08 Members may request the President to provide one copy of their personnel file, excluding confidential material according to the provisions of this agreement but including the inventory thereof. Such requests will be filled within five working days, at no charge to the member. One copy of additions made subsequent to the initial copying may be requested under the same conditions and terms. Requests for additional copies will be filled at the convenience of the President.</p> | <p>21.02 Après arrangement préalable, le membre a le droit d'examiner la totalité de son dossier. Les documents désignés confidentiels selon les dispositions de la présente Convention sont retirés du dossier avant que le membre ne l'examine. Les documents ainsi retirés sont inventoriés et l'inventaire est fourni au membre.</p> <p>21.03 Les membres ont le droit de faire corriger ou compléter leur dossier en cas d'erreur ou de lacune. Les membres ont le droit de faire ajouter d'autres pièces à leur dossier.</p> <p>21.04 Aucun document anonyme (c'est-à-dire, document sans nom d'auteur) concernant un membre n'est conservé par l'Employeur pour être versé au dossier du membre.</p> <p>21.05 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.</p> <p>21.06 En aucun cas les lettres de réprimande ne servent de preuve contre un membre si, au cours des deux années universitaires suivantes, le membre ne s'est pas vu imposer d'autres mesures disciplinaires. Après trois années sans nouvelle mesure disciplinaire, les lettres de réprimande sont retirées du dossier personnel du membre et sont détruites. Un membre ne peut pas prétendre que son dossier a été vierge de tout document disciplinaire pour des périodes remontant à au-delà de trois ans si tel n'a pas été le cas.</p> <p>21.07 Les évaluations de cours faites par les étudiants sous forme écrite ou chiffrée, et datant de plus de cinq ans, ne sont pas acceptables pour les démarches concernant la permanence, l'avancement ou le renvoi.</p> <p>21.08 Les membres peuvent demander au Recteur de leur fournir un exemplaire de leur dossier personnel, à l'exclusion des documents considérés comme confidentiels en vertu des dispositions de la présente Convention collective, mais incluant une liste de ces documents confidentiels. De telles requêtes sont satisfaites dans les cinq jours ouvrables, sans débours de la part du membre. La copie de documents ajoutés au dossier après la copie initiale peut être demandée en vertu des mêmes dispositions et conditions. Les demandes de copies supplémentaires sont satisfaites à la discrétion du Recteur.</p> |
|--|--|

**ARTICLE 22 – DISCIPLINE AND DISMISSAL**

- 22.01 Discipline and dismissal
- (a) A member shall be disciplined only for just cause. The disciplinary measures taken shall be commensurate with just cause and the principle of graduated discipline.

**ARTICLE 22 – MESURES DISCIPLINAIRES ET RENVOI**

- 22.01 Mesures disciplinaires et renvoi
- (a) Un membre ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires que pour des motifs valables. Les mesures disciplinaires sont proportionnelles aux motifs valables et conformes au principe des mesures

- 
- |   |   |
|---|---|
| <p>(b) “Just cause” for discipline shall include:</p> <p>(i) serious unprofessional behaviour;</p> <p>(ii) failure to comply with any of the provisions of this Agreement, minor technical violations excepted.</p> <p>(c) The following are the only formal disciplinary measures that may be taken by the Employer against a member:</p> <p>(i) A formal written reprimand to the member, specifying the grounds and adding the reprimand to the member’s personnel file;</p> <p>(ii) The suspension without pay of a member for a period of one to four weeks. The member shall forfeit pay on the basis of 1/52 of normal annual salary for each week of suspension. The suspension may, at the President’s discretion, be scheduled so as not to interfere with a member’s teaching duties;</p> <p>(iii) The withholding of an annual increment.</p> <p>(d) Prior to taking the step of issuing a formal reprimand, the President shall first write a letter of warning to a member specifying the concerns that could lead to a formal reprimand. Where the President is satisfied that there is just cause to write a formal reprimand, the President shall do so directly to the member with a copy to the Union.</p> <p>(e) While the member has a right of review under Article 21, any material added to the file shall not have the effect of diminishing any discipline. A challenge to discipline may only occur through the grievance and arbitration procedure.</p> <p>(f) Where the President is satisfied that there is just cause to suspend a member, the President shall do so in writing to the member with a copy to the Union, setting out the reasons for the discipline.</p> <p>(g) “Dismissal” means the termination for just cause of a limited term appointment or a probationary appointment before the normal end of the stated term, or the termination of a tenure appointment for cause at any time other than normal retirement.</p> <p>(h) Dismissal does not include:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• the non-renewal of a limited term appointment</li> <li>• the non-renewal of a probationary appointment,</li> <li>• a decision to not grant tenure,</li> </ul> | <p>disciplinaires progressives, le cas échéant.</p> <p>(b) Les motifs valables de mesures disciplinaires sont principalement :</p> <p>(i) la conduite inacceptable et non professionnelle;</p> <p>(ii) l’inobservance des stipulations de la présente Convention, excepté les infractions techniques de moindre importance.</p> <p>(c) L’Employeur ne prend contre un membre que les mesures disciplinaires suivantes :</p> <p>(i) une lettre adressée au membre contenant une réprimande et précisant les motifs; cette lettre est versée au dossier de l’intéressé;</p> <p>(ii) une suspension sans traitement d’un membre pour une période d’une à quatre semaines. Le membre subit une réduction de traitement équivalant à 1/52 du traitement annuel normal pour chaque semaine de suspension. Le Recteur peut fixer la date d’entrée en vigueur de la suspension de manière à ne pas entraver les tâches d’enseignement du membre;</p> <p>(iii) le refus d’une augmentation annuelle.</p> <p>(d) Avant d’entreprendre une démarche formelle de blâme, le Recteur adresse d’abord au membre une lettre précisant les motifs qui pourraient conduire à un blâme formel. Lorsque le Recteur est convaincu qu’un blâme motivé est justifié, il l’adresse directement au membre et en envoie une copie au Syndicat.</p> <p>(e) Bien que le membre puisse faire une demande de révision conformément à l’article 21, aucune pièce ajoutée à son dossier n’a pour effet de réduire les mesures disciplinaires. Les mesures disciplinaires ne sont contestées qu’en suivant le processus de règlement des griefs et le processus d’arbitrage.</p> <p>(f) Lorsqu’il est convaincu que la suspension d’un membre est justifiée, le Recteur l’en informe et expose par écrit les raisons de la suspension, et il envoie une copie de sa lettre au Syndicat.</p> <p>(g) « Renvoi » signifie la résiliation motivée d’un contrat non échu, à durée limitée ou à l’essai, ou la résiliation motivée, autrement que par la retraite, d’un contrat permanent.</p> <p>(h) Il n’y a pas renvoi dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le non-renouvellement d’un contrat à durée limitée;</li> <li>• le non-renouvellement d’un contrat à l’essai;</li> </ul> |
|---|---|
-

- 
- a termination which is mutually agreeable between the Employer and the member.
- (i) “Just cause” for dismissal shall include:
- (i) gross misconduct;
  - (ii) a record of discipline indicating a persistent failure to discharge academic responsibilities as defined in this Agreement either through incompetence or neglect of duties, in keeping with the principle of graduated discipline.
- (j) Where the President is satisfied that there is just cause for dismissal, the President shall notify the member as to this conclusion and request that the member meet with the President and such persons as the President may wish to discuss the circumstances under review. In this and all further proceedings, the member may be accompanied by a Union representative, if the member so wishes.
- (k) If there is no resolution of the matter at this stage, or if the member refuses to meet with the President, the member shall be informed in writing by the President of the reasons for the dismissal. Such information shall be sent by registered mail to the member’s last known address on record with the Employer. Such information shall provide sufficient detail to enable the member to prepare a response.
- (l) If the member’s whereabouts are unknown to the Employer and the Union, the meeting described in (j) above is not necessary and notice of dismissal may immediately proceed.
- (m) Cases involving the inability of a Member to perform normal duties by reason of physical or emotional illness shall be treated separately from cases for disciplinary measures. If sickness or disability is proven, leave shall be granted and the case dealt with within the sickness and disability provisions of this Agreement. In exceptional cases when behaviour providing grounds for disciplinary measures is judged to be due to illness and the Member refuses to be placed under the sickness and disability provisions of this Agreement, disciplinary procedures may be initiated.
- le refus de la permanence;
  - la résiliation de contrat convenue à la satisfaction mutuelle de l’Employeur et du membre.
- (i) Les « motifs valables » d’un renvoi sont principalement :
- (i) une conduite scandaleuse;
  - (ii) un dossier disciplinaire indiquant un manque persistant de s’acquitter des responsabilités universitaires telles que définies dans la présente Convention, que ce soit par incompetence ou par négligence, et conforme au principe des mesures disciplinaires progressives.
- (j) Lorsque le Recteur est convaincu qu’un renvoi est justifié, le Recteur avise le membre de sa conclusion et exige une rencontre avec le membre et toute autre personne avec laquelle le Recteur souhaite discuter des circonstances faisant l’objet de l’enquête. Dans ce cas, et pour toutes les démarches à venir, le membre peut, s’il le souhaite, se faire accompagner d’un représentant syndical.
- (k) Si à ce stade le problème n’est pas résolu, ou si le membre refuse de rencontrer le Recteur, le Recteur avise le membre par écrit des raisons du renvoi. Cet avis est acheminé au membre par courrier recommandé à sa dernière adresse connue et inscrite dans les dossiers de l’Employeur. Cette lettre fournit suffisamment de détails pour permettre au membre de préparer sa réponse.
- (l) Si ni l’Employeur ni le Syndicat ne savent où trouver le membre, on se dispense de la rencontre envisagée au paragraphe (j) ci-dessus et l’avis de renvoi peut être envoyé immédiatement.
- (m) Les cas où le membre est incapable d’accomplir ses tâches régulières à cause d’une maladie physique ou d’un trouble émotif sont traités différemment des cas d’ordre disciplinaire. Si la maladie ou le handicap est démontré, un congé est accordé et le cas est traité conformément aux dispositions relatives à la maladie et au handicap dans la présente Convention. Dans des cas exceptionnels où l’on juge que le comportement ayant motivé des mesures disciplinaires est dû à la maladie et où le membre refuse que son cas relève des dispositions de la présente Convention relatives à la maladie et au handicap, des mesures de discipline ou de renvoi peuvent être entreprises.

**ARTICLE 23 – GRIEVANCE PROCEDURE**

23.01 A grievance is a claim, dispute, or complaint involving the interpretation, application, administration or alleged violation of this collective agreement. Grievances shall not be filed arbitrarily or in bad faith.

**ARTICLE 23 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

23.01 Un grief est une allégation, un litige ou une plainte concernant l’interprétation, l’application, l’administration ou la violation présumée de la présente Convention collective. Les griefs ne peuvent pas être soumis de

23.02 There shall be no discrimination, harassment or coercion, of any kind practised against any persons involved in these procedures.

23.03 The Parties agree to make every reasonable effort to settle all grievances in a just, prompt, and equitable manner according to the following procedure:

Step 1: Complaint Stage

It is understood that there shall be no grievance until the union has first given the appropriate administrative decision-maker the opportunity of rectifying the complaint. Such complaint shall be discussed with the decision-maker within 30 calendar days after the circumstances giving rise to it have occurred, or ought reasonably to have come to the attention of the union. The decision-maker shall provide a written response within 21 calendar days of the discussion. If the complaint is not settled, it shall be referred at Step 2 to the President within 21 calendar days of the response of the decision-maker.

Step 2: Written Grievance

The Union shall submit a written grievance to the University President within 21 calendar days of the response at Step 1. The grievance shall identify the nature of the grievance, the specific provisions of this Agreement that are alleged to have been violated, and the remedy which is sought.

A meeting will be held within 21 calendar days of the submission of the grievance between the Employer's representatives, the Union steward, and, if applicable, the member(s) affected. The parties shall make reasonable efforts to resolve the grievance and the Employer's response shall be given in writing within 21 calendar days of the meeting.

23.04 Employer Grievance

(a) The Employer shall have the right to lodge a grievance with the Union concerning the meaning, application or interpretation of any provision of this Agreement commencing at Step 1 of the grievance procedure. The grievance shall be filed in writing with the Union by the President or designate within 21 calendar days of the initial incident giving rise to the complaint. A meeting shall be held between representatives of the Employer and the Union within 21 calendar days of the filing of the grievance. The grievance shall be answered in writing by the Union within 21 calendar days of such meeting.

23.05 Referral to Arbitration

Failing settlement of any grievance under the foregoing procedure, the grievance may be submitted to arbitration as

façon arbitraire ou de mauvaise foi.

23.02 Aucune des personnes qui interviennent dans la procédure ne doit faire l'objet d'aucune forme de discrimination, de harcèlement ou de coercition.

23.03 Les Parties conviennent de faire tous les efforts raisonnables pour régler tous les griefs d'une manière juste, expéditive et équitable en suivant le processus suivant :

1<sup>re</sup> étape : Stade de la plainte

Il est convenu qu'aucun grief n'est déposé avant que l'administrateur concerné ait eu l'occasion de corriger la situation dont se plaint le Syndicat. Cette plainte est discutée avec le membre de l'administration dans les 30 jours civils suivant le moment où les circonstances donnant lieu à la plainte sont venues ou auraient dû raisonnablement venir à l'attention du Syndicat. L'administrateur donnera une réponse écrite dans les 21 jours civils suivant la discussion. Si la plainte n'est pas réglée, elle sera acheminée au Recteur dans une 2<sup>e</sup> étape dans les 21 jours civils suivant la réponse.

2<sup>e</sup> étape : Grief par écrit

Dans les 21 jours civils suivant la réponse mentionnée à l'étape 1, le Syndicat soumet par écrit au Recteur de l'Université un grief, en précisant la nature du grief, les dispositions particulières de la présente Convention qui sont présumées violées et la solution recherchée.

Dans les 21 jours civils suivant le dépôt du grief, une réunion des représentants de l'Employeur avec le délégué syndical et, le cas échéant, les membres concernés a lieu. Les Parties font des efforts raisonnables pour régler le grief et la réponse de l'Employeur est donnée dans les 21 jours civils suivant la réunion.

23.04 Grief de l'Employeur

(a) L'Employeur a le droit de déposer un grief contre le Syndicat concernant la signification, l'application ou l'interprétation de toute disposition de la présente Convention, en commençant à l'étape 1 du processus de règlement des griefs. Le grief est déposé par écrit par le Recteur auprès du Syndicat dans les 21 jours civils suivant l'incident initial ayant donné lieu à la plainte. Une réunion des représentants de l'Employeur et des représentants du Syndicat a lieu dans les sept jours suivant le dépôt du grief. Le Syndicat répond par écrit au grief dans les 21 jours civils suivant cette réunion.

23.05 Recours à l'arbitrage

En l'absence de règlement d'un grief selon la procédure énoncée ci-dessus, le grief peut être soumis à l'arbitrage

	provided in Article 24. If no written notice of referral to arbitration is received within 35 calendar days after the decision under Step 2 has been communicated to the Association, the grievance shall be deemed to have been abandoned.		conformément à l'article 24. Si aucun avis écrit de recours à l'arbitrage n'est reçu dans les 35 jours civils après que la décision mentionnée à l'étape 2 a été communiquée à l'Association, le grief est considéré comme abandonné.
23.06	Any step of the Grievance Procedure may be waived by mutual agreement in writing between the Employer and the Union.	23.06	L'Employeur et le Syndicat peuvent d'un commun accord et par écrit suspendre toute étape, quelle qu'elle soit de la procédure de grief.
23.07	If a grievance is resolved during the grievance procedure, the settlement shall be reduced to writing and countersigned by the Union representative and the Employer's representative within 21 calendar days of the settlement. Such settlement shall be final and binding upon the Employer, the Union and the members concerned.	23.07	Si un grief est réglé au cours de la procédure de règlement de grief, l'accord est consigné par écrit et signé par le représentant du Syndicat et le représentant de l'Employeur dans les 21 jours civils suivant l'accord. Cet accord est sans appel et contraignant pour l'Employeur, le Syndicat et les membres concernés.
23.08	Both sides agree to provide the other with non-confidential, non-privileged documentation relevant to the grievance to ensure the open, fair, and expeditious resolution of the grievance. However, the failure to produce such documentation shall not detract from the strict application of the time limits in the grievance and arbitration procedures.	23.08	Chacune des deux Parties accepte de fournir à l'autre partie des documents non confidentiels et non privilégiés se rapportant au grief, dans le but d'assurer un règlement ouvert, juste et expéditif du grief. Cependant, on ne peut alléguer le fait que cette documentation n'est pas fournie pour déroger à l'application stricte des délais prévus par les processus de grief et d'arbitrage.
23.09	The time limits set out in this Article 23, Grievance Procedure, are mandatory and failure to comply strictly with such time limits, except by the written agreement of the parties, shall result in the grievance being deemed to have been abandoned, and s. 48(16) <i>Labour Relations Act</i> shall not apply.	23.09	Les délais prescrits dans le présent article 23 « Procédure de règlement des griefs » sont stricts et tout retard, sauf lorsqu'il est convenu par consentement écrit des Parties, est considéré comme un abandon du grief et l'article 48(16) de la <i>Loi sur les relations de travail</i> ne s'applique pas.
23.10	The time limits set out in this Article 23, Grievance Procedure, shall, during the Christmas shutdown, be extended by the length of the shutdown.	23.10	Durant le congé de Noël, les délais prescrits dans le présent article 23 « Procédure de règlement des griefs » s'étendent à toute la période de congé.

**ARTICLE 24 - ARBITRATION**

**ARTICLE 24 – ARBITRAGE**

24.01	Where either party wishes to have a grievance referred to arbitration it shall give written notice of such referral to the other party within the time limits set out in Article 23.05 above, and at the same time appoint its nominee to the Arbitration Board. Within 21 calendar days of the receipt of such notice, the other party shall appoint its nominee, provided that if such party fails to appoint its nominee, the Minister of Labour for the Province of Ontario shall have power to effect such appointment upon application by the party invoking the arbitration procedure. The two nominees shall attempt to select, by agreement, a chairperson of the Arbitration Board. If the nominees are unable to agree on a Chair, the Minister of Labour for the Province of Ontario shall have power to effect such appointment upon application by the party invoking the arbitration procedure.	24.01	Lorsque l'une ou l'autre des Parties souhaite soumettre un grief à l'arbitrage, elle en avise par écrit l'autre partie dans les délais prévus à l'article 23.05 ci-dessus et elle nomme en même temps son représentant au Tribunal d'arbitrage. Dans les 21 jours civils suivant la réception de cet avis, l'autre partie nomme son représentant. Au cas où cette partie ne nomme pas de représentant, le ministre du Travail de l'Ontario a le pouvoir de procéder à cette nomination à la demande de la partie qui se prévaut de la procédure d'arbitrage. Les deux représentants tentent de choisir d'un commun accord un président du Tribunal d'arbitrage. Si les représentants sont incapables de s'entendre sur le choix d'un président, le ministre du Travail de l'Ontario a le pouvoir de procéder à cette nomination à la demande de la partie qui se prévaut de la procédure d'arbitrage.
24.02	No person may be appointed as an arbitrator who has been involved in an attempt to negotiate or settle the grievance.	24.02	Aucune personne n'est nommée comme arbitre si elle a été impliquée dans une tentative de négociation ou de règlement du grief.
24.03	The Arbitration Board shall not be authorized to make any decision inconsistent with the provisions of this	24.03	Le Tribunal d'arbitrage n'est pas autorisé à prendre des

**Collective Agreement 2015-2018****Convention collective 2015-2018**

	Agreement, nor to alter, modify, add to, or amend any part of this Agreement.		décisions qui ne sont pas conformes aux dispositions de la présente Convention, ni à adapter, modifier, ajouter ou amender quelque partie que ce soit de la présente Convention.
24.04	The decision of a majority of the Board or, where there is no majority, the decision of the chairperson, will be final and binding upon the parties hereto and the member(s) concerned.	24.04	La décision majoritaire du Tribunal ou, en l'absence d'une majorité, la décision du président est sans appel et contraignante pour les Parties et le(s) membre(s) concerné(s).
24.05	Each of the parties hereto will bear the expense of the nominee appointed by it and the parties will share equally the fees and expenses of the chairperson of the Arbitration Board.	24.05	Chaque partie est responsable des dépenses de son représentant et les dépenses encourues par le président sont partagées également par chacune des Parties.
24.06	The time limits set out in this Article 24, Arbitration, are mandatory and failure to comply strictly with such time limits, except by the written agreement of the parties, shall result in the grievance being deemed to have been abandoned, and s. 48(16) <i>Labour Relations Act</i> shall not apply.	24.06	Les délais prescrits dans le présent article 24 « Arbitrage » sont stricts et tout retard, sauf lorsqu'il est convenu par consentement écrit des Parties, est considéré comme un abandon du grief et l'article 48(16) de la <i>Loi sur les relations de travail</i> ne s'applique pas.
24.07	Where a grievance is referred to arbitration, neither Party may introduce any offers made during the course of the grievance procedure in efforts toward settlement.	24.07	Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, aucune des Parties ne peut faire d'offre déjà présentée lors du processus de règlement des griefs en vue de parvenir à une solution.
24.08	Single Arbitrator  By mutual agreement the parties may elect to have a single arbitrator hear the matter in dispute instead of a three-person board. In such case, each party shall bear one-half the cost of the fees and expenses of the arbitrator. The party wishing to submit the issue to arbitration should indicate in its notice of intent to arbitrate, that it would like the matter heard by a single arbitrator. The recipient of the notice shall inform the other party within seven calendar days of receipt of the notice if it is agreeable or not to the matter being heard by a single arbitrator. Failing agreement within 21 calendar days or such time as agreed by the parties, clause 24.01 shall be followed. The single arbitrator shall be bound by all clauses of Article 24 in the same manner as a Board of Arbitration with the necessary changes being made.	24.08	Arbitre unique  Par accord mutuel, les Parties peuvent choisir d'avoir la cause entendue par un seul arbitre plutôt que par un Tribunal de trois personnes. Dans ce cas, chaque partie assume la moitié des honoraires et des frais de l'arbitre. La partie désirant soumettre la cause à l'arbitrage devrait indiquer, dans son avis d'intention d'user de l'arbitrage, qu'elle souhaite que la cause soit entendue par un seul arbitre. Le destinataire informe l'autre partie dans les sept jours civils suivant la réception de l'avis s'il accepte ou non que la cause soit entendue par un seul arbitre.  S'il n'y a pas d'accord dans les 21 jours civils ou dans une période acceptée par les Parties, l'article 24.01 s'applique. <i>Mutatis mutandis</i> , l'arbitre unique est lié par toutes les clauses de l'article 24 au même titre qu'un Tribunal d'arbitrage.
24.09	Mediation  Within seven calendar days of the referral of a grievance to arbitration, the parties may agree to a mediation process. Each party shall bear one-half the cost of the fees and expenses of the mediator. The parties shall engage in this process on the following basis:  (a) Each party shall make every reasonable effort to resolve the matter;  (b) Any positions taken or information provided by either party during the mediation shall not be admissible should the matter proceed to arbitration;	24.09	Médiation  Dans les sept jours civils suivant le renvoi du grief à l'arbitrage, les Parties peuvent convenir d'une procédure de médiation. Chaque partie assume la moitié des honoraires et des frais du médiateur.  Les Parties s'engagent dans cette procédure sur la base suivante :  (a) Chaque partie fait tous les efforts possibles pour résoudre le problème;  (b) Aucune position prise ni aucune information présentée par l'une ou l'autre des Parties au cours de la médiation ne sont admissibles dans le cas où la

- (c) This step shall not be used to delay arbitration of a matter.

cause est menée à l'arbitrage.

- (c) Cette étape ne peut être utilisée pour différer l'arbitrage d'une cause.

**ARTICLE 25 – NO STRIKES OR LOCKOUTS**

- 25.01 The Union 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*.

**ARTICLE 25 - NI GRÈVE NI LOCK-OUT**

- 25.01 Le Syndicat convient que pour la durée de la Convention, il n'autorisera et ne tolérera pas de grèves illégales. L'Employeur convient que pour la durée de cette Convention, il n'exercera pas de lock-out illégal contre les membres. Les termes « grève » et « lock-out » ont ici le sens que leur donne la *Loi sur les relations de travail*.

**ARTICLE 26 – SALARIES AND ALLOWANCES**

- 26.01 The Employer shall pay members at the salary rates, allowances and reimbursements set out in 'Schedule A'.
- 26.02 Pay days for full-time members shall be on the Friday immediately following the end of the pay period.

**ARTICLE 26 – RÉMUNÉRATION ET ALLOCATIONS**

- 26.01 L'Université paie les salaires, allocations et remboursements des membres aux tarifs indiqués au Barème « A ».
- 26.02 Le jour de paie pour les membres à temps plein est le vendredi suivant immédiatement la fin de la période de paie.

**ARTICLE 27- DURATION**

- 27.01 This Agreement shall continue in effect until 30 June 2018, and shall remain in effect from year to year thereafter unless either party gives the other party written notice of termination or desire to amend the Agreement.
- 27.02 Notice that amendments are required or that either party desire to terminate this Agreement may only be given within a period of ninety days prior to the expiration date of this Agreement or, if applicable, to any subsequent anniversary of such expiration date.
- 27.03 If notice of amendment or termination is given by either party, the other party agrees to meet for the purpose of negotiation within thirty days after the giving of notice, if requested to do so.

**ARTICLE 27 – DURÉE**

- 27.01 La présente Convention continue d'être en vigueur jusqu'au 30 juin 2018 et continue d'être valide d'année en année par la suite, jusqu'à ce que l'une des Parties fasse parvenir par écrit à l'autre partie un avis indiquant qu'elle désire amender ou terminer la présente Convention.
- 27.02 Un avis indiquant que des amendements sont exigés ou que l'une ou l'autre partie désire terminer la présente Convention ne peut être envoyé que dans une période de quatre-vingt-dix jours précédant la date d'expiration de la présente Convention ou, le cas échéant, précédant tout anniversaire ultérieur de cette expiration.
- 27.03 Si un avis d'amendement ou de terminaison est envoyé par l'une ou l'autre partie, l'autre partie accepte, si nécessaire, une réunion dans le but de négocier dans les trente jours suivant l'envoi de l'avis.

DATED at Sudbury, Ontario this \_\_\_\_ day of \_\_\_\_\_

FAIT À Sudbury (Ontario) le \_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_

---

**Anis Farah,**  
**For the Union**  
**pour le Syndicat**

---

**Pierre Zundel,**  
**For the University**  
**pour l'Université**

---

**Réal Fillion,**  
**Chief Negotiator for the Union**  
**négociateur en chef pour le Syndicat**

**SCHEDULE 'A'****SALARY RATES, ALLOWANCES AND RE-IMBURSEMENTS****A.01 SALARY**

Effective 1 July 2015, and provided the resulting rate does not exceed the ceiling set out in the table below,

- (a) A scale increase of 2.0% of the Member's regular salary.
- (b) members who are eligible under Article 20.01 shall receive a progress-within-the-rank increment of \$2,700,

Effective 1 July 2016 and provided the resulting rate does not exceed the ceiling set out in the table below,

- (a) a scale increase of 2.0% of the Member's regular salary.
- (b) members who are eligible under Article 20.01 shall receive a progress-within-the-rank increment of \$2,700,

Effective 1 July 2017 and provided the resulting rate does not exceed the ceiling set out in the table below,

- (a) a scale increase of 1.0% of the member's regular salary
- (b) a scale increase of 1% effective January 1, 2018
- (c) members who are eligible under Article 20.01 shall receive a progress-within-the-rank increment of \$2,700

\$1000 lump sum to base for each full time member effective 1 July, 2015

\$1000 lump sum to base for each full time member effective 1 July, 2016

\$1000 lump sum to base for each full time member effective 1 July, 2017.

Pension contributions will be increased pursuant to the following schedule:

July 1, 2015, .7%  
 July 1, 2016, .4%  
 January 1, 2017, .4%  
 June 30, 2017, .7 %

**BARÈME « A »****ÉCHELLES DE TRAITEMENT, ALLOCATIONS ET REMBOURSEMENTS****A.01 ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2015, et pourvu que la somme ne dépasse pas le sommet indiqué dans le tableau ci-dessous,

- (a) une hausse de 2,0 % du traitement normal du membre;
- (b) les membres qui y sont admissibles conformément à l'article 20.01 reçoivent une progression dans le rang de 2 700 \$.

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2016, et pourvu que la somme ne dépasse pas le sommet indiqué dans le tableau ci-dessous,

- (a) une hausse de 2,0 % du traitement normal du membre;
- (b) les membres qui y sont admissibles conformément à l'article 20.01 reçoivent une progression dans le rang de 2 700 \$.

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, et pourvu que la somme ne dépasse pas le sommet indiqué dans le tableau ci-dessous,

- (a) une hausse de 1,0 % du traitement normal du membre;
- (b) une hausse de 1,0 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018;
- (c) les membres qui y sont admissibles conformément à l'article 20.01 reçoivent une progression dans le rang de 2 700 \$.

une somme forfaitaire de 1 000 \$ devant servir de base pour chaque membre à temps plein à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015;

une somme forfaitaire de 1 000 \$ devant servir de base pour chaque membre à temps plein à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016;

une somme forfaitaire de 1 000 \$ devant servir de base pour chaque membre à temps plein à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017.

Les contributions au régime de pension augmenteront selon le barème suivant :

1<sup>er</sup> juillet 2015, 0,7 %  
 1<sup>er</sup> juillet 2016, 0,4 %  
 1<sup>er</sup> janvier 2017, 0,4 %  
 30 juin 2017, 0,7 %

To offset these increases, the University shall provide the following salary increases to all members contributing to the Pension Fund, who are members of the pension plan, effective the date of ratification of this agreement:

July 1, 2015, .7%  
 July 1, 2016, .4%  
 January 1, 2017, .4%  
 June 30, 2017, .7%

### **A.02 ANNUAL SALARY SCALES**

Any members who are promoted to a higher rank shall not be required to take a loss in salary. If such members' salaries are below the floor salary of the higher rank, they shall receive the floor salary upon promotion.

#### **Effective 1 July 2015**

Rank	Floor	Ceiling
Lecturer	\$60,976	\$77,275
Assistant Professor	\$72,964	\$95,997
Associate Professor	\$85,890	\$123,647
Full Professor	\$103,924	\$146,494

#### **Effective 1 July 2016**

Rank	Floor	Ceiling
Lecturer	\$62,195	\$81,912
Assistant Professor	\$74,423	\$101,757
Associate Professor	\$87,608	\$131,066
Full Professor	\$106,003	\$155,284

#### **Effective 1 July 2017**

Rank	Floor	Ceiling
Lecturer	\$63,438	\$84,615
Assistant Professor	\$75,911	\$105,115
Associate Professor	\$89,360	\$135,391
Full Professor	\$108,123	\$160,408

### **A.03 SESSIONAL RATES**

Sessional rates of pay include the statutory vacation entitlement of 4% and payment in lieu of benefits and shall be supplemented with an additional 1.5%.

If a class is cancelled by the University, there shall be no loss of regular earnings for the sessional teacher.

- (a) **Sessional rates** (for other than distance education courses) for members without establishment:

Afin de compenser ces augmentations, l'Université accorde les augmentations de salaire qui suivent à tous les membres qui contribuent au fonds de pension et qui adhèrent au régime de pension, en date de la ratification de la présente convention :

1<sup>er</sup> juillet 2015, 0,7 %  
 1<sup>er</sup> juillet 2016, 0,4 %  
 1<sup>er</sup> janvier 2017, 0,4 %  
 30 juin 2017, 0,7 %

### **A.02 ÉCHELLES DE TRAITEMENT ANNUEL**

Un membre promu à un rang supérieur n'encourt pas de réduction de rémunération. Si le salaire de ce membre est inférieur à la base salariale du rang supérieur, il reçoit le salaire de base dès la promotion.

#### **À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2015**

Rang	Base	Sommet
Chargé de cours	60 976 \$	77 275 \$
Professeur adjoint	72 964 \$	95 997 \$
Professeur agrégé	85 890 \$	123 647 \$
Professeur titulaire	103 924 \$	146 494 \$

#### **À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2016**

Rang	Base	Sommet
Chargé de cours	62 195 \$	81 912 \$
Professeur adjoint	74 423 \$	101 757 \$
Professeur agrégé	87 608 \$	131 066 \$
Professeur titulaire	106 003 \$	155 284 \$

#### **À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017**

Rang	Base	Sommet
Chargé de cours	63 438 \$	84 615 \$
Professeur adjoint	75 911 \$	105 115 \$
Professeur agrégé	89 360 \$	135 391 \$
Professeur titulaire	108 123 \$	160 408 \$

### **A.03 TARIFS DES POSTES À TEMPS PARTIEL**

Les tarifs des postes à temps partiel incluent le droit statutaire de vacances de 4 % et un paiement au lieu d'avantages sociaux et reçoivent un complément de 1,5 %.

Lorsqu'une période de cours est annulée par l'Université, l'enseignant à temps partiel ne subit aucune perte de revenus réguliers.

- a) Tarifs des postes à temps partiel (pour les cours autres que les cours à distance) pour les membres sans statut prioritaire :

**Collective Agreement 2015-2018****Convention collective 2015-2018**

Date	Full course (six credits)	Half course (three credits)
Effective 1 July 2015	\$12,011	\$6,006
Effective 1 July 2016	\$12,251	\$6,126
Effective 1 July 2017	\$12,496	\$6,249

- (b) **Sessional rates** (for other than distance education courses) for members hired pursuant to Article 11.09:

Date	Full course (six credits)	Half course (three credits)
Effective 1 July 2015	\$12,296	\$6,149
Effective 1 July 2016	\$12,542	\$6,272
Effective 1 July 2017	\$12,793	\$6,397

**A.04 DISTANCE EDUCATION****Development of a course**

The development of a distance education course shall be considered as twice the credit value of the course. This shall also be used for determining payment to sessional members.

**Revision or Supervision**

Where the revision or supervision of a distance education course is part of a full-time member's normal workload assignment, it shall be considered as equivalent to the credit value of the course.

Where the development of a distance education course is not included as part of a full time member's normal workload, the payment shall be an overload payment based on the equivalence set out above. A member may also agree to some combination of normal workload assignment plus paid overload as appropriate.

Where the supervision of a distance education course is not part of a full-time member's normal workload assignment or where it is assigned to a Sessional appointee, the member shall be compensated a minimum of \$1000 or at the rate of:

Date	Full course (six credits)	Half course (three credits)
Effective 1 July 2015	240	120
Effective 1 July 2016	246	123
Effective 1 July 2017	250	125

Whichever is greater.

Date d'entrée en vigueur	Plein cours (six crédits)	Demi-cours (trois crédits)
1 <sup>er</sup> juillet 2015	12 011 \$	6 006 \$
1 <sup>er</sup> juillet 2016	12 251 \$	6 126 \$
1 <sup>er</sup> juillet 2017	12 496 \$	6 249 \$

- b) Tarifs des postes à temps partiel (pour les cours autres que les cours à distance) pour les membres embauchés en vertu de l'article 11.06 :

Date d'entrée en vigueur	Plein cours (six crédits)	Demi-cours (trois crédits)
1 <sup>er</sup> juillet 2015	12 296 \$	6 149 \$
1 <sup>er</sup> juillet 2016	12 542 \$	6 272 \$
1 <sup>er</sup> juillet 2017	12 793 \$	6 397 \$

**A.04 COURS À DISTANCE****Élaboration d'un cours**

L'élaboration d'un cours à distance est considérée comme équivalente au double du nombre de crédits du cours. Ce critère sert aussi à établir le paiement versé aux membres à temps partiel.

**Révision ou supervision**

Lorsque la révision ou la supervision d'un cours à distance est comprise dans la charge de travail normale d'un membre à temps plein, elle est considérée comme équivalente au nombre de crédits du cours.

Lorsque l'élaboration d'un cours à distance n'est pas comprise dans la charge de travail normale d'un membre à temps plein, il y a surcharge de travail et le paiement est fait en conséquence sur la base de l'équivalence établie ci-dessus. Un membre peut aussi accepter une combinaison d'une charge de travail normale et d'une surcharge rémunérée, selon les cas.

Lorsque la supervision d'un cours à distance n'est pas comprise dans la charge de travail normale d'un membre à temps plein ou lorsqu'elle est confiée à un professeur à temps partiel, le membre reçoit au moins 1 000 \$ ou est rémunéré selon les tarifs suivants par étudiant inscrit :

Date d'entrée en vigueur	Plein cours (six crédits)	Demi-cours (trois crédits)
1 <sup>er</sup> juillet 2015	240	120
1 <sup>er</sup> juillet 2016	246	123
1 <sup>er</sup> juillet 2017	250	125

À savoir le plus élevé des deux.

For online courses where the core course material and activities are mediated through a web-based learning management system and where students are regularly and frequently interacting with each other and/or with the instructor on-line and with a substantial portion of the grade being for this participation, the Employer would pay 10% more than is paid for the regular distance course.

Pour les cours en ligne où la transmission de la matière et l'organisation des activités principales du cours se font par le biais d'un système de gestion de l'apprentissage basé sur le Web, où les étudiants interagissent régulièrement et fréquemment les uns avec les autres et/ou avec l'enseignant en ligne et où une portion non négligeable de l'évaluation repose sur cette participation, l'Employeur paiera 10 % de plus que ce qu'il paie pour les cours à distance réguliers.

**A.05 OVERLOAD PAYMENTS**

- (a) The Parties agree that overload teaching or administrative duties assigned to members above the established practice at the University are undesirable.
- (b) No full-time member shall be assigned overload duties in excess of the equivalent of one full course per academic year (May to April).
- (c) No overload credit, in the form of payment or workload reduction, shall be banked in the name of the member for a period subsequent to that in which the overload occurs.
- (d) When a member is assigned an overload, the member shall be paid at the following rates:

	Full course (6 credits)	Half course ( 3 credits)
July 1, 2015	\$9282	\$4641
July 1, 2016	\$9468	\$4734
July 1, 2017	\$9657	\$4829

**A.06 4000 SERIES COURSES**

The set of 4000-series courses required for honours degrees are of two kinds: classroom courses that follow a lecture and seminar format requiring substantial preparation by the member; and individual or independent studies or research courses or placements.

4000 series courses shall not automatically be part of a member's regular teaching workload; however, a mandatory course may be part of a member's regular teaching workload as approved under Article 10.07.

Where a 4000 series course is not part of a member's regular teaching workload, the member shall be compensated at the rate of \$500 (6 credit course) or \$250 (3 credit course) per student times the number of students registered in that course to the maximum of the overload rate. Such courses shall not be considered in determining the limit for overloads.

**A.05 PAIEMENT POUR SURCHARGE**

- (a) Les Parties conviennent qu'une charge excessive d'enseignement ou de tâches administratives assignées à des membres au-delà de la pratique courante à l'Université n'est pas souhaitable.
- (b) Pour aucun des membres à temps plein, les tâches assignées n'excèdent une surcharge équivalant à un plein cours par année universitaire (de mai à avril).
- (c) Aucun crédit pour surtâche, que ce soit sous la forme d'un paiement ou d'une réduction de la charge de travail, n'est accumulé au nom du membre pour une période subséquente à celle où la surtâche a lieu.
- (d) Lorsqu'une surtâche est attribuée à un membre, le membre est rémunéré aux tarifs suivants :

	Plein cours (six crédits)	Demi-cours (trois crédits)
1 <sup>er</sup> juillet	9 282 \$	4 641 \$
1 <sup>er</sup> juillet	9 468 \$	4 734 \$
1 <sup>er</sup>	9 657 \$	4 829 \$

**A.06 COURS DE LA SÉRIE 4000**

L'ensemble des cours de la série 4000, nécessaires pour les grades spécialisés, comporte deux sortes de cours : cours en salle de classe, de type conférence et séminaire et exigeant une préparation importante de la part du membre, et études individuelles ou indépendantes, ou encore cours de recherche ou stages.

La série de cours 4000 ne fait pas automatiquement partie de la charge normale d'enseignement d'un membre, toutefois un cours obligatoire peut faire partie de la charge normale d'enseignement approuvée en vertu de l'article 10.07.

Lorsque le cours de la série 4000 ne fait pas partie de la charge normale d'enseignement du membre, ce dernier est rémunéré au tarif de 500 \$ (cours de six crédits) ou 250 \$ (cours de trois crédits) par étudiant, multiplié par le nombre d'étudiants inscrits au cours, jusqu'à un maximum équivalant au montant d'une surcharge. Ces cours ne seront pas pris en considération quand on détermine le nombre limite de surcharges.

Notwithstanding the foregoing, in an academic year, classroom-based required 4000 series courses will be assigned by the President as part of a member's regular teaching load according to the provisions of Article 10.07 on the following basis:

- (a) A minimum of one such course will be offered in every academic year in each Department or programme, where it is required.
- (b) The employer is able to assign mandatory overloads to members for the 4000 series courses where there is student need and no one in the Department volunteers.

No member shall assume the responsibilities of a 4000 series course until a contract has been provided by the Employer and has been signed by both the member and the Employer.

#### **A.07 PROFESSIONAL EXPENSE RE-IMBURSEMENT AND ALLOWANCES**

- (a) Full-time members shall receive an annual professional expense re-imbusement of \$2500
- (b) Sessional appointees shall receive professional expense reimbursement in the following amounts:
  - (i) for distance education: \$5.50 per student;
  - (ii) for live courses: \$150 per three-credit.
- (c) The re-imbusement shall be for all expenditures related to conference travel, registration in learned societies, professional/academic upgrading, books and other materials directly related to research and teaching, equipment related to research, and subscriptions to academic journals.
- (d) Payment is subject to the submission of original receipts and to the approval of the President.
- (e) Re-imbusement is available to members on approved sabbatical or study leave.
- (f) Equipment purchased with these funds remains the property of the University.
- (g) Payment to full-time members is subject to the submission of original receipts dated within or regarding activities within the applicable twelve-month period and to the approval of the President. If the member was eligible as a full-time employee for a professional allowance the previous year, then

Nonobstant ce qui précède, au cours d'une année universitaire, les cours de la série 4000 basés en salle de classe seront attribués par le Recteur comme faisant partie de la charge normale d'enseignement du membre, conformément aux dispositions de l'article 10.07, et sur la base suivante :

- (a) Un minimum d'un cours de ce genre sera offert chaque année scolaire dans chaque Département ou programme, s'il y a besoin;
- (b) L'Employeur peut attribuer aux membres des surcharges obligatoires de la série de cours 4000 lorsqu'il y a un besoin pour les étudiants et qu'aucun membre du Département n'accepte volontairement de s'acquitter de la tâche d'enseignement en surcharge.

Aucun membre n'accepte la responsabilité de donner un cours de la série 4000 avant que l'Employeur ait fourni un contrat qui aura été dûment signé par le membre et l'Employeur.

#### **A.07 REMBOURSEMENT DES FRAIS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL**

- (a) Les membres à temps plein reçoivent un remboursement annuel de leurs frais de perfectionnement professionnel de 2 500 \$.
- (b) Les membres nommés à temps partiel reçoivent un remboursement de leurs frais de perfectionnement professionnel correspondant aux montants suivants :
  - (i) pour les cours à distance : 5,50 \$ par étudiant;
  - (ii) pour les cours donnés en présentiel : 150 \$ par cours de trois crédits.
- (c) Les dépenses admises pour remboursement sont toutes celles se rapportant à des déplacements pour participer à des colloques ou congrès, l'inscription à des sociétés savantes, le perfectionnement professionnel, les livres et tout autre matériel directement lié à la recherche et à l'enseignement, l'équipement lié à la recherche et l'abonnement à des revues scientifiques.
- (d) Le remboursement n'a lieu que si des reçus originaux sont fournis, et avec l'approbation du Recteur.
- (e) Les membres en congé sabbatique ou en congé d'études autorisé ont droit au remboursement.
- (f) Le matériel acheté avec ces fonds demeure la propriété de l'Université.
- (g) Pour recevoir un remboursement, les membres à temps plein soumettent les reçus originaux datés ou concernant les activités exercées pendant la période pertinente de douze mois, sous réserve de l'approbation du Recteur. Si le membre avait droit à

receipts dated within or regarding activities within the two months (May, June) immediately preceding the applicable twelve-month period may also be submitted for reimbursement.

- (h) Payment to a Sessional appointee is subject to the submission of original receipts dated within the period of employment and to the approval of the President.
- (i) Any unused portion of the maximum allowed for professional expense can be carried forward for two years.

#### **A.08 SESSIONAL COURSE CANCELLATION**

Where a Sessional appointee has been hired and signed a contract to prepare a course for delivery, cancellation of the course shall result in a payment to the member of \$750. This shall not apply to distance education courses.

#### **A.09 MOVING EXPENSES**

Upon appointment, full-time tenure-track members are entitled to reimbursement from the Employer for moving expenses subject to the following conditions:

- (a) All claims for re-imbursement must be accompanied by original receipts;
- (b) The Employer shall fully reimburse expenses to a maximum of \$4000.
- (c) Moving expenses include:
  - (i) Moving, packing, crating, and unpacking of household goods and personal effects.
  - (ii) Transfer of family by the most economical means.
  - (iii) Reasonable living expenses while travelling to Sudbury;
  - (iv) One advance visit for the purpose of securing housing.
- (d) Moving expenses paid to a new member will constitute a loan made by the Employer. This loan will be retired when the member has completed three years of continuous service to the University, each year being equivalent to one-third of the reimbursement of the loan. Should the member leave the University before completing three years of continuous service, the member must reimburse the Employer for the remaining unretired portion of the loan.

une allocation professionnelle en tant qu'employé à temps plein au cours de l'année précédente, les reçus datés ou concernant les activités exercées pendant les deux mois (mai, juin) précédant immédiatement la période pertinente de douze mois peuvent aussi être soumis pour remboursement.

- (h) Les membres à temps partiel sont remboursés s'ils soumettent des reçus originaux datés de la période d'emploi, sous réserve de l'approbation du Recteur.
- (i) Toute portion inutilisée du maximum alloué pour les dépenses de perfectionnement professionnel peut être reportée de deux ans.

#### **A.08 ANNULATION DE COURS OFFERTS PAR UN PROFESSEUR À TEMPS PARTIEL**

Lorsqu'un membre à temps partiel a été engagé et a signé un contrat dans le but de préparer et de donner un cours, l'annulation de ce cours entraîne un paiement de 750 \$ au membre. Le présent article ne s'applique pas dans le cas de cours à distance.

#### **A.09 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

Les membres à temps plein ayant été nommés à l'essai ont droit au remboursement de leurs frais de déménagement par l'Employeur, aux conditions suivantes :

- (a) toute demande de remboursement est accompagnée des reçus originaux;
- (b) l'Employeur rembourse la totalité des dépenses jusqu'à concurrence de 4 000 \$;
- (c) les frais de déménagement comprennent :
  - (i) transport, emballage, mise en caisse, déballage des articles du ménage et des effets personnels;
  - (ii) déplacement de la famille par le mode de transport le plus économique;
  - (iii) frais raisonnables de subsistance lors du voyage à Sudbury;
  - (iv) visite préliminaire afin de trouver un logement.
- (d) Les frais de déménagement remboursés au nouveau membre constituent un prêt dont lui fait grâce l'Employeur après trois ans de service continu à l'Université, chaque année étant considérée comme l'équivalent du remboursement d'un tiers du prêt initial. Si le membre quitte l'Université avant trois années de service continu, il est tenu de rembourser à l'Université la portion impayée du prêt.



**APPENDIX**

**MEMORANDUM OF AGREEMENT**

**BETWEEN:**

LAURENTIAN UNIVERSITY FACULTY ASSOCIATION ("LUFA")

-AND-

UNIVERSITY OF SUDBURY ("The Employer")

**SUBJECT:** Teaching intensive workloads  
THE PARTIES AGREE AS FOLLOWS:

1. For the duration of this Collective Agreement (2015-2018) three members will be permitted to alter their workload on agreement of the parties to increase their teaching responsibilities while decreasing their research obligations. No such workload alteration will extend beyond June 30th 2018 except by agreement of the parties.
2. Employer will be able to post for one limited term appointment pursuant to this agreement for a maximum of 4 teaching intensive workloads. The workload assignment would include 18 to 24 credits, depending on the level of research obligation.
3. Prior to a member entering into teaching intensive workload, the employer will consult the relevant Department(s).
4. All formal evaluations will take into account the modified workload.

This memorandum expires June 30th 2018 and may be renewed with the consent of the parties.

Any MOA currently being negotiated with the Union regarding teaching intensive workloads will be included in the maximum of 4 listed above.

DATED AT Sudbury, Ontario this 11th day of June 2015.

\_\_\_\_\_  
Real Fillion, for  
The Union

\_\_\_\_\_  
Kathleen Stokes, for  
The University of Sudbury

---

ANNEXE

**PROTOCOLE D'ENTENTE**

**ENTRE :**

L'ASSOCIATION DES PROFESSEURES ET DES PROFESSEURS  
DE L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE (« L'APPUL »)

-ET-

L'UNIVERSITÉ DE SUDBURY (« l'Employeur »)

**OBJET : Charges d'enseignement intensives**

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

1. Deux membres auront le droit, pour la durée de la présente Convention collective (2015-2018), de modifier leur charge de travail suivant un accord entre les Parties pour augmenter leur charge d'enseignement tout en échange d'une réduction de leurs obligations envers la recherche. Aucune modification de la charge de travail de ce genre n'aura cours au-delà du 30 juin 2018, sauf si les Parties s'entendent.
2. L'Employeur pourra offrir une nomination à durée limitée en vertu de cette entente, pour un maximum de quatre charges d'enseignement intensives. La charge de travail comprendra de 18 à 24 crédits, dépendamment de l'ampleur des obligations envers la recherche.
3. L'Employeur consultera le département ou les départements concernés avant que tout membre assume une charge intensive d'enseignement.
4. Toutes les évaluations officielles tiendront compte de la modification à la charge de travail.

Ce protocole prend fin le 30 juin 2018 et peut être renouvelé avec le consentement des deux Parties.

DATÉ À Sudbury (Ontario) le 11 juin 2015.

\_\_\_\_\_  
Réal Fillion,  
pour le Syndicat

\_\_\_\_\_  
Kathleen Stokes,  
pour l'Université de Sudbury

Tout protocole d'entente qui est cours de négociation avec le Syndicat concernant les charges d'enseignement intensives sera inclus dans le maximum de quatre qui est mentionné précédemment.