GENERAL BYLAWS OF THE BOARD OF GOVERNORS OF LAURENTIAN UNIVERSITY

INTERPRETATION

1. i. In these bylaws:
   a) "Board" means the Board of Governors of Laurentian University of Sudbury;
   b) "Senate" means the Senate of the University;
   c) "teaching staff" includes professors, associate professors, assistant professors, lecturers, associates, instructors, demonstrators and all others engaged in the work of teaching or giving instruction;
   d) "University" means Laurentian University of Sudbury.
   e) "Officer of the Board" shall mean the Chair, Vice-Chair, President and Vice-Chancellor, Chair of the Executive Committee, the Secretary of the Board and such members as the Board may designate from time to time.
   f) "Officer of the University" shall mean the President and Vice-Chancellor; Vice-Presidents; and such other officers as may be designated from time to time by the Board.
   g) "Signing Officer" shall mean any officer of the Board and any officer of the University so designated by the Board of Governors.

COMPOSITION OF THE BOARD

2. i. The composition of the Board as established by the Act of Incorporation shall be 25 voting members.
   > President and Vice-Chancellor
   > Five members named by the Lieutenant Governor in Council
   > Nineteen members elected by the Board.

   ii. The election of voting members by the Board shall be determined as follows:
   a) Three from nominations submitted by the University of Sudbury
   b) Three from nominations submitted by Huntington University
   c) Three from nominations submitted by Thorneloe University
   d) One from nominations submitted by the Laurentian University Alumni Association
   e) Two from nominations submitted by the officially recognized Student Associations of Laurentian University in accordance with the rotation as provided by the Board.
   f) Seven from nominations submitted by the Nominating Committee of the Board.

   iii. a) All voting members except the person elected from student nominations shall hold office for a period of three years, ending at the close of the annual meeting in a year named in such appointments.
   b) The elected voting members for the students' nomination shall hold office for a period of one year ending at the close of the annual meeting in a year named in such appointments.

   iv. a) No voting member shall hold office for more than four consecutive terms, excluding the

balance of a partial term.

b) Notwithstanding IV. a) the number of terms of a voting Board member serving as Chair, Vice-Chair, or Past Chair may be extended.

c) A former voting member may be eligible for re-election after a lapse of one year.

v. The Board may provide for non-voting members on the Board of Governors and Board Standing Committees. Such non-voting members shall be entitled to participate fully in the discussion at meetings of the Board and Board Standing Committees except that when confidential matters are to be discussed "in camera", the Chair shall advise these members as to their exclusion from such portions of meetings. Non-voting members of the Board of Governors or of Board Standing Committee meetings may not send a designate to participate in Board or Board Standing Committee meetings.

MEETINGS OF THE BOARD

3. i. Regular meetings of the Board shall be held at the University or elsewhere as may be determined by the Chair, or in the event of absence or inability to act, at the call of the Vice-Chair. The Board shall hold a minimum of four regular meetings per year. The date and times of such meetings shall be established from time to time by the Board. The first regular meeting held after May 1 in each year shall be the annual meeting.

ii. Notice in writing of the time and place of each regular meeting shall be sent to each member of the Board by prepaid post or by electronic transmission addressed to members at their address, as it appears in the records of the Board, at least seventy-two hours before the time appointed for holding such meeting.

iii. Special meetings of the Board shall be held at the call of the Chair, or in the event of absence or inability to act, at the call of the Vice-Chair, and may also be called and held on the requisition in writing of not fewer than five members of the Board. Such meetings may be held at any time and at any place in the City of Sudbury or its environs or by electronic transmission.

iv. Notice in writing of the time and place of each special meeting shall be sent to each member of the Board by prepaid post or by electronic transmission addressed to members at their address, as it appears in the records of the Board, at least forty-eight hours before the time appointed for holding such meeting. Such notice shall specify in reasonable detail the purpose for which the meeting is called.

v. a) A special meeting of the Board may be held at any time and at any place without notice if all members of the Board are present thereat, or if either before or after the meeting the members of the Board who are absent signify in writing their consent to the meeting being held in their absence.

b) On matters of an urgent nature, the Chair may authorize the Secretary to conduct an electronic vote or a telephone vote of Board members.

vi. The accidental omission to give notice of a regular or special meeting to any member of the Board, or any accidental irregularity in connection with the giving of notice, shall not invalidate the proceedings at the meeting.

vii. Ten voting members of the Board shall constitute a quorum at a meeting.

viii. a) All bylaws, motions, and resolutions shall be decided by a majority of the votes of members present at the said meeting, except as hereinafter set out.
b) The Chair may vote on any bylaws, motions and resolutions but shall not have a deciding vote where there is an equality of votes.
c) The President and Vice-Chancellor of the University shall not have a vote on any matter pertaining to the President's office as such.
d) A motion on which there is an equality of votes shall be deemed to have been defeated.

ix. A resolution signed by all members of the Board shall have the same force and effect as if passed at a regularly constituted meeting of the Board.

x. In conformity with the Act of Incorporation either the French or the English language may be used at any meeting of the Board and in any documents or correspondence with or by the Board and the minutes and records of a formal nature shall be in both languages.

xi. A record of the proceedings of each meeting of the Board shall be kept in a book provided for that purpose and the minutes of every such meeting shall be submitted at the next meeting of the Board, and after adoption by the Board, the minutes shall be signed by the Chair or the Acting Chair and the Secretary or the Acting Secretary and such minutes shall be open to the inspection of any member of the Board at any time during regular office hours in the office of the Secretary of the Board.

xii. All matters for inclusion in the agenda of Board meetings must be in the hands of the Secretary at least five clear business days (prior to the day of the meeting at which they are to be presented; and only matters which have so been placed in the hands of the Secretary shall be included in the agenda.

xiii. Unless prior notice as aforesaid shall have been given, no new matter, other than that of privilege or petition, shall be dealt with at any regular meeting of the Board unless the introduction of such new matter shall be approved by vote of the meeting.

xiv. Save and except where it is otherwise herein provided the action of the Board upon any matter coming before it shall be evidenced by bylaw or resolution and the entry thereof in the minutes of the Board shall be prima facie evidence of the action taken.

CORPORATE SEAL AND EXECUTION OF DOCUMENTS

4. i. The Corporate or common seal of the University shall be in the custody of the Secretary of the Board or such other person as the Board may from time to time designate.

ii.
a) All other contracts, documents or instruments in writing of an administrative nature requiring execution by the University, or on behalf of the University, whether requiring approval by Board resolution or not, shall be signed by any two signing officers of the Board or of the University, and all such contracts, documents or instruments in writing, so signed, shall be binding upon the Board and the University without any further authorization or formality. The Corporate Seal of the University may, when required be affixed thereto.

b) All negotiable instruments issued by the University shall be signed by such signing officers of the Board or of the University in such manner as may be designated from time to time by the Board.

COMMITTEES

5. i. The Committees constituted by the Board shall be as follows:
   a) Executive Committee as provided in the Act of Incorporation;
   b) Standing Committees, being those committees whose duties are normally continuous, and which may include in their membership one or more persons who are not Board members;
   c) Special Committees, consisting of persons appointed by the Board for specific duties of a non-recurrent nature, and which may include in their membership one or more persons who are not Board members, whose powers will expire with the completion of the task assigned.

   ii. The functions, duties, responsibilities and powers of committees established by specific bylaws of the Board shall be as defined in such bylaws.

   iii. The functions, duties, responsibilities and powers of each other committee constituted by the Board shall be as provided in the resolution of the Board by which it is established, and such resolution shall in each case specify the functions, duties, responsibilities and powers of the committee. The Board shall appoint the members of the committee and shall appoint the Chair. The Vice-Chair shall be appointed by the committee.

   iv. The Chair of the Board, the Vice-Chair of the Board and the President and Vice-Chancellor shall be ex-officio voting members on all committees, unless otherwise resolved by the Board.

EXECUTIVE COMMITTEE

6. i. At the annual meeting of the Board the five members of the Executive Committee, as required by the Act of Incorporation, together with three alternates shall be elected from among the members based on nominations received from the Nominating Committee and any additional nominations submitted by Board members at large.

   ii. The Chair shall be elected by the Board following a recommendation from the Nominating Committee and any additional nominations submitted by Board members at large.

   iii. The Secretary of the Board shall act as Secretary of the Executive Committee. In the event of absence the Committee shall appoint another person to act as Secretary.

STANDING COMMITTEE

7. i. The following standing Committees are established:
   a) Audit
   b) Finance
   c) Joint Committee on Bilingualism (*a joint committee of Senate and the Board*)
   d) Joint Committee on Honorary Degrees
   e) Nominating

f) Property Development and Planning
g) Research Ethics Board Nominating and Oversight (*a joint committee of Senate and the Board*)
h) Senior Management Review and Compensation
i) Staff Relations

ii. There shall be such additions and deletions to these Standing Committees as the Board may from time to time determine.

iii. The members and Chairs of all Standing Committees shall be appointed at the annual meeting from nominations submitted by the Nominating Committee of the Board.

iv. In addition to ex-officio voting members each Committee shall consist of not less than four (4) other voting Board members.

v. The Vice-President responsible for the Research Ethics Board Nominating and Oversight Committee shall act as Chair of the Research Ethics Board Nominating and Oversight Committee and shall only be entitled to vote on matters before the Committee in the event of a tie. The President and Vice-Chancellor, the Chair of the Board and the Vice-Chair of the Board shall be ex officio non-voting members of this committee.

DELEGATION OF AUTHORITY

8. i. The Executive Committee shall exercise all the powers held by the Board, within the limits of the University Act, between regular meetings of the Board, except to repeal, amend or modify the University Act or bylaws or to appoint a President and Vice-Chancellor, or Vice-President.

ii. The Board may delegate specific discretionary powers or authority to a committee, either by resolution or by provisions contained in the terms of reference of the committee concerned.

AUTHORITY OF COMMITTEES

9. i. Board committees are established primarily for making recommendations to the Board and exercise those powers conferred upon them by the Board. They shall not commit the Board in any matter unless authority to do so has been specifically delegated by the Board.

COMMITTEE MEETINGS

10. i. Meetings of committees may be called whenever it is deemed necessary by the Chair of the Committee, by the Chair of the Board or by the President and Vice-Chancellor.

ii. Notice of meeting shall be mailed or otherwise delivered to members by the Secretary of the Committee concerned in accordance with the procedure approved by the Committee.

iii. The inadvertent failure to give notice to any member or any irregularity in connection with the giving of notice shall not invalidate the proceedings at a meeting.

iv. The agenda shall be prepared by the Secretary and shall be approved by the Chair. All matters

for inclusion in the agenda must be in the hands of the secretary at least six business days prior to the day of the meeting at which they are to be presented and only matters which have then been placed in the hands of the secretary shall be included in the agenda. The Chair shall be notified of items received subsequently and a motion to adopt the agenda made and passed when the meeting opens, shall be sufficient to include such new matters.

v. All questions at a meeting shall be decided by a majority of the votes of the members present. Each member of the Committee present at a meeting, including the Chair or acting Chair and ex-officio voting Board members, shall be entitled to one vote, unless said committee members are non-voting members of the committee and any motion on which there is equality of votes shall be deemed to have been defeated.

vi. When deemed necessary, a resolution signed by all members of a committee shall have the same force and effect as if passed at a regularly constituted meeting of that committee.

vii. A record shall be kept of the proceedings of every meeting of each committee, and it is the responsibility of the Chair of the committee to submit a report of such proceedings to the Secretary of the Board as soon as conveniently possible thereafter.

viii. The Secretary of a committee shall issue, or cause to be issued, notices of all meetings of such committee, when directed to do so.

ix. If a committee does not appoint its own Secretary, the Secretary of the Board shall act as Secretary of such committee.

x. Three voting members of the Board (including ex-officio voting Board members) shall constitute quorum for all Committees.

GENERAL

11. i. The President and Vice-Chancellor shall be the chief executive officer of the University and chair of the Senate and shall have supervision over and direction of the academic work and general administration of the University and the teaching staff thereof, and the students thereof, and the officers and servants thereof, and also shall have such other powers and duties as may from time to time be conferred by the Board.

ii. A Vice-President shall act for the President and Vice-Chancellor in such matters as the President and Vice-Chancellor may within his/her own powers delegate to him/her. In case of the absence or illness of the President and Vice-Chancellor, a Vice-President shall perform the duties of the President and Vice-Chancellor except in matters which under the provisions of the Act of Incorporation are within the powers of the President and Vice-Chancellor only.

iii. The Secretary of the Board shall be directly responsible to the Board and shall have charge of the corporate seal, books and records of the Board.

iv. The Secretary of the Board shall perform such additional duties as may from time to time be assigned by the Board.

v. The Secretary of the Board shall issue or cause to be issued notices of all meetings of the

Board, when directed so to do.

vi. The Board may from time to time appoint an Acting Secretary of the Board to perform the duties of the Secretary of the Board when the latter is unable by reason of absence or other cause to perform such duties.

vii. At the last meeting of the Board in the fiscal year, the Board shall elect a Chair for an initial term of two (2) years, following a recommendation from the Nominating Committee and any additional nominations submitted by Board members at large.

viii. At the first meeting of the Board in each fiscal year the Board shall elect and appoint a Vice-Chair following a recommendation from the Nominating Committee and any additional nominations submitted by Board members at large.

ix. The Board, on the recommendation of the President and Vice-Chancellor, may from time to time prescribe the duties of officers and employees of the University, provided that the duties so prescribed are not inconsistent with the Act of Incorporation or the bylaws of the Board from time to time in force.

CONDUCT OF BOARD MEETINGS

12. i. A motion must be moved and seconded before the subject matter of the motion is open for debate.

ii. General custom permits the withdrawal of a motion by consent of the mover and seconder, but if either objects the motion must be put to a vote. This applies to both substantive motions and amendments.

iii. a) An amendment to a motion must fall within one of the following categories:
   i. The deletion of certain words
   ii. The addition of certain words
   iii. The deletion of certain words and substitution of others in their place. A motion which would nullify the main motion is not an amendment and cannot be introduced.

   b) There cannot be more than two amendments before the meeting at one time but when one of these has been accepted or rejected another amendment may be introduced but only if it is different in purport from one previously defeated.

   c) Voting is as follows:
   i. On the amendment to the amendment, or the second amendment.
   ii. On the amendment.
   iii. On the motion if amendments have been defeated or on the motion as amended if an amendment has carried.

iv. Only on a point of order or privilege can a member interrupt another member who is speaking, (except that with the consent of the speaker questions may be asked). If members feel that improper language has been used, irrelevant argument introduced, or a rule of procedure broken, that are entitled to rise to a point of order, interrupting the speaker. The point of order must be stated definitely and concisely. The Chair shall decide without debate, though he/she may ask opinions. The Chair should state his/her opinion authoritatively. The ruling may be

appealed by the member who has risen to a point of order. If appealed, the Chair states the decision on the point of appeal and then puts the question which is not debatable: "Shall the decision of the Chair stand as the judgment of this meeting". If the motion is passed, this merely settles a point of procedure and is not a vote of confidence in the Chair.

v. If a member feels that a statement reflects on his/her reputation or that of the Board, the Committee or the University, he/she is entitled to raise a "question of privilege". The procedure is the same as for a point of order.

vi. A motion to adjourn may be moved at any time. It is not debatable except if it is sought to adjourn to a time other than the regular meeting time, when discussion is permitted on that point only. If the motion is passed, the meeting ends; if rejected, the business continues.

vii. a) Irrelevant remarks should be stopped immediately by the Chair. A person who has already spoken on the question should not be allowed to speak again until all those desiring to speak have been heard (this at the Chair's discretion). No one may speak until they have been given the floor by the Chair. Speakers must address their remarks to the Chair and not to the meeting. Only one speaker may have the floor at a time.

b) Procedure on special motions (this list is non exhaustive):

i. To adjourn (debatable as to time only)
ii. To take a recess (not debatable)
iii. To raise a point of order or a question of privilege (not debatable)
iv. To lay on the table (not debatable)
v. To limit or extend the limits of debate (not debatable)
vi. To postpone to a definite time (debatable)
vii. To postpone to an indefinite time (debatable)
viii. To rescind (debatable)
ix. To amend (debatable).

FISCAL YEAR

13. i. The fiscal year of the University shall end on the 30th of April in each year.

BORROWING AUTHORITY

14. i. Laurentian University of Sudbury is hereby authorized by resolution of the Board of Governors from time to time to:

a) borrow money on the credit of the University in such amounts, on such terms and from such persons, firms or corporations, including chartered banks, as may be determined by resolution by the Board;
b) make, draw and endorse promissory notes or bills of exchange;
c) hypothecate, pledge, charge or mortgage all or any part of the property of the University to secure any money so borrowed or the fulfilment of the obligations incurred by it under any promissory note or bill of exchange signed, made, drawn or endorsed by it; d) issue bonds, debentures and obligations on such terms and conditions as the Board may by resolution decide and pledge or sell such bonds, debentures and obligations for such sums and at such prices as the Board may by resolution decide, and mortgage, charge,

hypothecate or pledge all or any part of the property of the University to secure any such bonds, debentures and obligations.

ii. The Board of Governors may by resolution, delegate to officers of the Board all or any powers necessary for the purpose of borrowing and giving security by the University to such extent and in such manner as the Board may determine.

INDEMNITY OF BOARD MEMBERS

15. i. Except in respect of an action to procure a judgement in its favour, and except as otherwise prohibited by law, every member of the Board or any committee or subcommittee of the Board and the heirs, executors and administrators and the estate and effects of each of them, respectively, shall from time to time and at all times be indemnified and saved harmless out of the funds of the University, from and against all costs, charges and expenses whatsoever (including amounts paid to settle an action or satisfy a judgement), that such member sustains or incurs in or about any civil or administrative action, suit, or proceeding that is brought, commenced or prosecuted against such member, for or in respect of any act, deed, matter or thing whatsoever, made done or permitted by such member's in or about the execution of the duties of such office, except such costs, charges or expenses as are occasioned by such member's own wilful neglect or wilful default. Provided however that, in exchange for the presentation of these provisions of indemnity, such indemnified member shall cooperate fully with the University in the defence of such proceedings and shall be subject to such direction as the University or the Counsel shall deem appropriate, failing which such provision of indemnity provided hereby shall forthwith lapse and be of no further force and effect.

AMENDMENT OR REPEAL OF EXISTING BYLAWS

16. i. Notice of motion to enact, amend, repeal any Bylaw of the Board shall be given at the meeting of the Board next preceding the meeting at which motion is to be presented.

ii. Any such enactment, amendment or repeal must be approved at a meeting of the Board at which at least fifty percent of the voting Board members are present, by a two-thirds majority of the voting Board members present.

This is **Exhibit "S"**, referred to in the

Affidavit of ROBERT HACHÉ,
sworn before me via videoconference
this 30th day of January, 2021.

A Commissioner for taking Affidavits, etc.

UniversitéLaurentienne
LaurentianUniversity

University Secretariat
Secrétariat de l'Université
Tel/Tél. : 705-675-1151, 3400
Fax/Téléc. : 705-671-3806

CORPORATE RESOLUTION

I hereby certify that I am the Secretary of the Board of Governors of Laurentian University of Sudbury (the "Corporation"), a corporation duly incorporated pursuant to the laws of Ontario, and that at a duly constituted meeting of the Board of Governors of the Corporation, called and held on the 29h day of January 2021, where quorum was established, the said Board of Governors of the Corporation did pass the following resolutions:

"WHEREAS Laurentian University of Sudbury (the "University") has experienced substantial operational deficits for an extended period of time and continues to face significant financial challenges that threaten the financial and operational viability of the University going forward;

WHEREAS the University has made considerable efforts to reduce expenses and grow revenues to address the financial challenges facing the University, but these efforts have not resulted in the financial and operational turnaround required for long-term financial sustainability;

WHEREAS the University intends to remain operating as a bilingual and tri-cultural post-secondary organization in Northern Ontario providing access to post-secondary education in Northern Ontario at large and in the City of Greater Sudbury, and expects that following a financial and operational restructuring (the "Restructuring"), it will be able to meet its ordinary course obligations as they become due;

WHEREAS the University requires a stay of proceedings to provide the University with the time and the platform necessary to complete the Restructuring and pursue the necessary changes to the structure of the university;

WHEREAS the University requires debtor-in-possession financing ("DIP Financing") in the amount of approximately $25 million in order to continue to operate in the ordinary course during the Restructuring for a period ending April 30, 2021;

WHEREAS the University solicited offers for DIP Financing from seven prospective lenders in an effort to obtain competitive offers for the DIP Financing and through that process, the University received terms sheets from three lenders;

WHEREAS after a review of the term sheets received, the DIP Financing term sheet from Firm Capital Corporation represents the most favourable terms in the circumstances and will provide the University with the best opportunity to effect the Restructuring; and

WHEREAS it is desirable and in the best interests of the University and its stakeholders that the University files an application (the "Application") under the Companies' Creditors Arrangement Act (Canada) (the "CCAA") to commence proceedings (the "CCAA Proceeding") to, inter alia, receive the benefit of a stay of proceedings against the University under the protection and supervision of the Ontario Superior Court of Justice (the "Court") to allow the University to negotiate and give effect to a long-term solution for the benefit of all of the University's stakeholders.

BE IT RESOLVED,

THAT the Board of Governors authorize and direct the administration of Laurentian University (the "Administration") to file an Application with the Court for the issuance of an Initial Order under the CCAA, as presented at its meeting of January 29, 2021;

BE IT FURTHER RESOLVED,

THAT the Board of Governors approve the cash flow statement being filed in connection with the University's Application and authorize Administration to file the cash flow statement in the public record;

THAT the Board of Governors authorize and direct Administration to enter into a debtor-in-possession financing arrangement with Firm Capital Corporation in the aggregate amount of $25 million (the "DIP Facility");

THAT the Board of Governors authorize and direct Administration to issue a press release announcing, inter alia, the commencement of the CCAA Proceeding and issue such other communications to any stakeholders of Laurentian University as may be appropriate;

THAT the Board of Governors confirm Thornton Grout Finnigan LLP as legal counsel to represent and assist the University in connection with the CCAA Proceeding and any other matter relating to or arising out of the CCAA Proceeding;

THAT subject to an Initial Order being made in the CCAA Proceeding, the Board of Governors consent to the appointment by the Court of Ernst & Young Inc. as monitor of the University in connection with the CCAA Proceeding;

THAT the Board of Governors authorize Dr. Robert Haché, President and Vice-Chancellor of Laurentian University of Sudbury, to execute, deliver and file on behalf of the University, such affidavits as he may, in his opinion, deem necessary or desirable in connection with the CCAA Proceeding, in such form as he approves, his execution and delivery to be conclusive evidence of his approval; and

THAT the Board of Governors authorize Dr. Robert Haché to act on behalf of the University and to do any act, to sign any document or to enter into any agreement necessary to give effect to the present resolution including, without limitation, the execution of the DIP Facility and the granting of any security with respect thereto.

IN WITNESS WHEREOF I have hereunto set my hand as Secretary of the Board of Governors of said Corporation this 29th day of January, 2021.

Sara D. Kunto

University Secretary and General Counsel

Board of Governors of Laurentian University

This is **Exhibit "T"**, referred to in the

Affidavit of ROBERT HACHÉ,
sworn before me via videoconference
this 30th day of January, 2021.

A Commissioner for taking Affidavits, etc.

COLLECTIVE AGREEMENT

BETWEEN

THE LAURENTIAN UNIVERSITY FACULTY ASSOCIATION

AND

THE BOARD OF GOVERNORS OF LAURENTIAN UNIVERSITY

1 JULY 2017 TO 30 JUNE 2020

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

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

ET

LE CONSEIL DES GOUVERNEURS DE L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE

1er JUILLET 2017 AU 30 JUIN 2020

Table of Contents

INTRODUCTION 1
ARTICLE 1.10 – TITLE 1
ARTICLE 1.15 – OFFICIAL LANGUAGES 1
ARTICLE 1.20 – PURPOSE OF THE COLLECTIVE AGREEMENT 1
ARTICLE 1.25 – OBJECTS AND PURPOSES OF THE UNIVERSITY 2
ARTICLE 1.30 – DEFINITIONS 2
ARTICLE 1.35 – COPIES 6
RELATIONS BETWEEN THE UNION AND THE EMPLOYER 6
ARTICLE 2.10 – RECOGNITION OF THE EMPLOYER 6
ARTICLE 2.15 – RECOGNITION OF THE BARGAINING UNIT 7
ARTICLE 2.20 – EMPLOYMENT OF NON-MEMBERS 8
ARTICLE 2.25 – SENIOR ACADEMIC ADMINISTRATORS 9
ARTICLE 2.30 – EXISTING PRACTICES 11
ARTICLE 2.35 – MODIFICATIONS TO THE LEGAL STATUS OF THE UNIVERSITY 11
ARTICLE 2.40 – RIGHTS AND PRIVILEGES OF THE UNION 12
ARTICLE 2.45 – DUES CHECK-OFF 14
ARTICLE 2.50 – INFORMATION 16
ARTICLE 2.55 – CORRESPONDENCE 21
ARTICLE 2.60 – JOINT CONSULTATIVE COMMITTEE FOR THE ADMINISTRATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT 21
WORKING CONDITIONS 22
ARTICLE 3.10 – ACADEMIC FREEDOM 22
ARTICLE 3.15 – NO DISCRIMINATION OR HARASSMENT 24
ARTICLE 3.20 – WORKING ENVIRONMENT 25

Table des matières

INTRODUCTION 1
ARTICLE 1.10 – TITRE 1
ARTICLE 1.15 – LANGUES OFFICIELLES 1
ARTICLE 1.20 – OBJECTIFS DE LA CONVENTION COLLECTIVE 1
ARTICLE 1.25 – OBJECTIFS DE L'UNIVERSITÉ 2
ARTICLE 1.30 – DÉFINITIONS 2
ARTICLE 1.35 – COPIES 6
RELATIONS ENTRE L'EMPLOYEUR ET LE SYNDICAT 6
ARTICLE 2.10 – RECONNAISSANCE DE L'EMPLOYEUR 6
ARTICLE 2.15 – RECONNAISSANCE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION 7
ARTICLE 2.20 – EMPLOI DE PERSONNES QUI NE SONT PAS MEMBRES 8
ARTICLE 2.25 – ADMINISTRATEURS UNIVERSITAIRES SUPÉRIEURS 9
ARTICLE 2.30 – LA PRATIQUE COURANTE 11
ARTICLE 2.35 – MODIFICATIONS AU STATUT LÉGAL DE L'UNIVERSITÉ 11
ARTICLE 2.40 – DROITS ET PRIVILÈGES DU SYNDICAT 12
ARTICLE 2.45 – RETENUE DES COTISATIONS 14
ARTICLE 2.50 – INFORMATION 16
ARTICLE 2.55 – CORRESPONDANCE 21
ARTICLE 2.60 – COMITÉ CONSULTATIF PARITAIRE SUR L'EXÉCUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE 21
CONDITIONS DE TRAVAIL 22
ARTICLE 3.10 – LIBERTÉ UNIVERSITAIRE 22
ARTICLE 3.15 – ABSENCE DE DISCRIMINATION OU DE HARCÈLEMENT 24
ARTICLE 3.20 – MILIEU DE TRAVAIL 25

ARTICLE 3.25 – HEALTH, SAFETY AND SECURITY 28
ARTICLE 3.30 – BILINGUALISM 29
ARTICLE 3.35 – CONFLICT OF INTEREST 30
SESSIONAL MEMBERS 31
ARTICLE 4.10 – APPOINTMENT PROVISIONS FOR SESSIONAL MEMBERS 31
ARTICLE 4.15 – APPOINTMENT AND RENEWAL FOR SESSIONAL MEMBERS 31
ARTICLE 4.25 – WORKLOAD PROVISIONS FOR SESSIONAL MEMBERS 36
ARTICLE 4.30 – TEACHING RIGHTS AND RESPONSIBILITIES FOR SESSIONAL MEMBERS 38
ARTICLE 4.35 – ANNUAL REPORT FOR SESSIONAL MEMBERS 39
ARTICLE 4.40 – WITHDRAWAL OF SENIORITY FOR SESSIONAL MEMBERS 39
ARTICLE 4.45 – PHYSICAL AND MENTAL ILLNESS FOR SESSIONAL MEMBERS 41
ARTICLE 4.50 – FAMILY RESPONSIBILITY FOR SESSIONAL MEMBERS 41
ARTICLE 4.55 – RATES OF PAY FOR SESSIONAL LECTURERS ON AND OFF CAMPUS 41
ARTICLE 4.56 RATES OF PAY FOR INDIVIDUALS WHO CONDUCT INSTRUCTION THROUGH DISTANCE EDUCATION DELIVERY MODES 46
ARTICLE 4.60 – PHYSICAL EDUCATION FACILITIES FOR SESSIONAL MEMBERS 46
ARTICLE 4.65 – EXEMPTION FROM TUITION FEES FOR SESSIONAL MEMBERS 47
ARTICLE 4.70 – PROFESSIONAL DEVELOPMENT EXPENDITURES FOR SESSIONAL MEMBERS 47

ARTICLE 3.25 – SANTÉ, SÉCURITÉ ET SÛRETÉ 28
ARTICLE 3.30 – BILINGUISME 29
ARTICLE 3.35 – CONFLIT D'INTÉRÊTS 30
MEMBRES CHARGÉS DE COURS 31
ARTICLE 4.10 – DISPOSITIONS VISANT LES MEMBRES CHARGÉS DE COURS 31
ARTICLE 4.15 – NOMINATION ET RENOUVELLEMENT DE CONTRAT DES MEMBRES CHARGÉS DE COURS 31
ARTICLE 4.25 – CHARGE DE TRAVAIL DES MEMBRES CHARGÉS DE COURS 36
ARTICLE 4.30 – DROITS ET RESPONSABILITÉS DES MEMBRES CHARGÉS DE COURS 38
ARTICLE 4.35 – COMPTE RENDU ANNUEL DES MEMBRES CHARGÉS DE COURS 39
ARTICLE 4.40 – PERTE DE DROITS D'ANCIENNETÉ POUR LES MEMBRES CHARGÉS DE COURS 39
ARTICLE 4.45 – MALADIE PHYSIQUE ET MENTALE POUR LES MEMBRES CHARGÉS DE COURS 41
ARTICLE 4.50 – RESPONSABILITÉ FAMILIALE POUR LES MEMBRES CHARGÉS DE COURS 41
ARTICLE 4.55 – TAUX DE RÉMUNÉRATION POUR LES CHARGÉS DE COURS SUR LE CAMPUS ET HORS CAMPUS 41
ARTICLE 4.56 TAUX DE RÉMUNÉRATION POUR LES PERSONNES QUI DISPENSENT L'ENSEIGNEMENT PAR DES MODES DE FORMATION À DISTANCE 46
ARTICLE 4.60 – ACCÈS AU CENTRE D'ÉDUCATION PHYSIQUE POUR LES MEMBRES CHARGÉS DE COURS 46
ARTICLE 4.65 – EXEMPTION DES FRAIS DE SCOLARITÉ POUR LES MEMBRES CHARGÉS DE COURS 47
ARTICLE 4.70 – DÉPENSES DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL POUR LES MEMBRES CHARGÉS DE COURS 47

ARTICLE 4.85 CLINICAL SESSIONALS – NURSING 48	ARTICLE 4.85 CHARGÉS DE COURS CLINIQUES – SCIENCES INFIRMIÈRES 48
ARTICLE 4.90 – CONTACT HOURS 48	ARTICLE 4.90 – HEURES DE CONTACT..... 48
ACADEMIC CAREER 49	CARRIÈRE UNIVERSITAIRE 49
ARTICLE 5.10 – ACADEMIC QUALIFICATIONS GUIDELINES 49	ARTICLE 5.10 – LIGNES DIRECTRICES TOUCHANT LES TITRES UNIVERSITAIRES 49
ARTICLE 5.15 – RIGHTS, RESPONSIBILITIES AND DUTIES OF ACADEMICS 56	ARTICLE 5.15 – DROITS, OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS DU PERSONNEL ENSEIGNANT ET DES BIBLIOTHÉCAIRES PROFESSIONNELS 56
ARTICLE 5.20 – APPOINTMENT AND RENEWAL 65	ARTICLE 5.20 – NOMINATION ET RENOUVELLEMENT DE CONTRAT 65
ARTICLE 5.25 – EMPLOYMENT EQUITY 81	ARTICLE 5.25 – ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI 81
ARTICLE 5.30 – ABORIGINAL EQUITY INITIATIVE 82	ARTICLE 5.30 – INITIATIVE D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI DES AUTOCHTONES 82
ARTICLE 5.35 – NEWLY HIRED MEMBERS 83	ARTICLE 5.35 – MEMBRES NOUVELLEMENT ENGAGÉS 83
ARTICLE 5.40 – ACADEMIC WORKLOAD 83	ARTICLE 5.40 – CHARGE DE TRAVAIL UNIVERSITAIRE 83
ARTICLE 5.41 – MIDWIFERY PROGRAM 96	ARTICLE 5.41 – PROGRAMME DE FORMATION DE SAGE-FEMME 96
ARTICLE 5.45 – ANNUAL REPORT FOR MEMBERS 97	ARTICLE 5.45 – COMPTE RENDU ANNUEL DES MEMBRES 97
ARTICLE 5.50 – ASSESSMENT OF A MEMBER'S PERFORMANCE 97	ARTICLE 5.50 – ÉVALUATION DU RENDEMENT DU MEMBRE 97
ARTICLE 5.55 – FACULTY/FRANCOPHONE FACULTY/LIBRARIANS AND ARCHIVISTS PERSONNEL COMMITTEE 108	ARTICLE 5.55 – COMITÉ DU CORPS PROFESSORAL DE LA FACULTÉ ET COMITÉ DES BIBLIOTHÉCAIRES ET ARCHIVISTES PROFESSIONNELS 108
ARTICLE 5.60 – TENURE EVALUATION PROCEDURES 115	ARTICLE 5.60 – MÉCANISME D'ÉVALUATION EN VUE DE LA PERMANENCE 115
ARTICLE 5.65 – PROMOTION PROCEDURES .. 119	ARTICLE 5.65 – MÉCANISME D'ÉVALUATION EN VUE D'UNE PROMOTION 119
ARTICLE 5.70 – PERSONNEL FILES 121	ARTICLE 5.70 – DOSSIERS PERSONNELS..... 121
ARTICLE 5.75 – DISCIPLINE 124	ARTICLE 5.75 – DISCIPLINE 124
ARTICLE 5.85 – RESIGNATION 127	ARTICLE 5.85 – DÉMISSION 127
ARTICLE 5.90 – RETIREMENT 127	ARTICLE 5.90 – RETRAITE 127
RESEARCH, CREATIVITY AND PROFESSIONAL	RECHERCHE, CRÉATIVITÉ ET DÉVELOPPEMENT

DEVELOPMENT....129
ARTICLE 6.10 – RESEARCH AND CREATIVITY. 129
ARTICLE 6.15 – OFFICE OF RESEARCH SERVICES....129
ARTICLE 6.20 – RESEARCH AND DEVELOPMENT SUPPORT....130
ARTICLE 6.25 – LAURENTIAN UNIVERSITY RESEARCH FUND (LURF)....130
ARTICLE 6.30 – PATENTS....133
ARTICLE 6.35 – COPYRIGHT....135
ARTICLE 6.40 – COMMITTEE ON PATENTS AND COPYRIGHT....139
ARTICLE 6.45 – PROFESSIONAL DEVELOPMENT EXPENDITURES....140
LEAVES....142
ARTICLE 7.10 – RECOGNIZED AND OTHER HOLIDAYS....142
ARTICLE 7.15 – VACATION....142
ARTICLE 7.20 – ABSENCE - GENERAL....144
ARTICLE 7.25 – SABBATICAL LEAVES....145
ARTICLE 7.30 – STUDY LEAVES....157
ARTICLE 7.35 – VOLUNTARY REDUCED WORKLOAD....161
ARTICLE 7.40 – LEAVES OF ABSENCE WITHOUT PAY....163
ARTICLE 7.45 – COURT LEAVES....164
ARTICLE 7.50 – POLITICAL LEAVES....165
ARTICLE 7.55 – PHYSICAL AND MENTAL ILLNESS....166
ARTICLE 7.60 – PREGNANCY, PARENTAL AND ADOPTION LEAVES....171
ARTICLE 7.65 – SPECIAL LEAVES....177
ARTICLE 7.70 – COMPASSIONATE LEAVE....177
SALARY AND BENEFITS....178

PROFESSIONNEL....129
ARTICLE 6.10 – RECHERCHE ET CRÉATIVITÉ. 129
ARTICLE 6.15 – BUREAU DES SERVICES DE RECHERCHE....129
ARTICLE 6.20 – SOUTIEN À LA RECHERCHE ET AU DÉVELOPPEMENT....130
ARTICLE 6.25 – FONDS DE RECHERCHE DE L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE (FRUL)....130
ARTICLE 6.30 – BREVETS....133
ARTICLE 6.35 – DROITS D'AUTEUR....135
ARTICLE 6.40 – COMITÉ DES BREVETS ET DROITS D'AUTEUR....139
ARTICLE 6.45 – DÉPENSES DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL....140
CONGÉS....142
ARTICLE 7.10 – JOURS FÉRIÉS STATUTAIRES ET AUTRES....142
ARTICLE 7.15 – VACANCES....142
ARTICLE 7.20 – ABSENCES - GÉNÉRALITÉS....144
ARTICLE 7.25 – CONGÉ SABBATIQUE....145
ARTICLE 7.30 – CONGÉ D'ÉTUDES....157
ARTICLE 7.35 – RÉDUCTION VOLONTAIRE DE LA CHARGE DE TRAVAIL....161
ARTICLE 7.40 – CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ....163
ARTICLE 7.45 – CONGÉ POUR COMPARUTION....164
ARTICLE 7.50 – CONGÉ POLITIQUE....165
ARTICLE 7.55 – MALADIE PHYSIQUE ET MENTALE....166
ARTICLE 7.60 – CONGÉS DE MATERNITÉ, CONGÉS PARENTAUX ET CONGÉS D'ADOPTION....171
ARTICLE 7.65 – CONGÉS SPÉCIAUX....177
ARTICLE 7.70 – CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES....177
ÉCHELLES DE TRAITEMENT ET AVANTAGES SOCIAUX....178

ARTICLE 8.10 – SALARY STRUCTURE 178
ARTICLE 8.15 – PROGRESS-THROUGH-THE-RANKS INCREMENTS 181
ARTICLE 8.20 – PROCEDURES FOR THE AWARD/DENIAL OF A PROGRESS-THROUGH-THE-RANKS INCREMENT 182
ARTICLE 8.25 – MERIT INCREMENTS..... 184
ARTICLE 8.30 – ADDITIONAL QUALIFICATIONS INCREMENTS 185
ARTICLE 8.35 – OVERLOADS..... 186
ARTICLE 8.40 – DISTANCE EDUCATION COURSES 187
ARTICLE 8.45 – BENEFITS 188
ARTICLE 8.50 – TUITION FEE EXEMPTION AND SPOUSAL LIBRARY CARD 193
ARTICLE 8.55 – MOVING EXPENSES 194
ARTICLE 8.60 – PHYSICAL EDUCATION FACILITIES..... 195
ARTICLE 8.65 – PUBLIC LIABILITY INSURANCE 195
ARTICLE 8.70 – PARKING..... 196
ARTICLE 8.75 – REIMBURSEMENT OF EXPENSES 196
ARTICLE 8.80 – POLICY AND PROCEDURES IN THE EVENT OF DEATH 197
ARTICLE 8.85 – SALARY TO BENEFICIARY IN THE EVENT OF DEATH OF FACULTY MEMBER..... 199
CHAIRS AND DIRECTORS 200
ARTICLE 9.10 – DUTIES OF CHAIRS/DIRECTORS..... 200
ARTICLE 9.15 – SELECTION OF CHAIRS/DIRECTORS..... 202
ARTICLE 9.20 – TERM OF OFFICE OF CHAIRS/DIRECTORS..... 206
ARTICLE 9.25 – TEACHING LOAD REDUCTIONS AND STIPENDS FOR CHAIRS/DIRECTORS 206

ARTICLE 8.10 – ÉCHELLES DE TRAITEMENT . 178
ARTICLE 8.15 – AUGMENTATIONS PROGRESSIVES AU MÊME RANG 181
ARTICLE 8.20 – MÉCANISME D'OBTENTION OU DE REFUS DE L'AUGMENTATION PROGRESSIVE AU MÊME RANG 182
ARTICLE 8.25 – AUGMENTATION AU MÉRITE 184
ARTICLE 8.30 – AUGMENTATION POUR QUALIFICATIONS SUPPLÉMENTAIRES..... 185
ARTICLE 8.35 – SURCHARGES DE TRAVAIL... 186
ARTICLE 8.40 – COURS DE FORMATION À DISTANCE 187
ARTICLE 8.45 – AVANTAGES SOCIAUX 188
ARTICLE 8.50 – EXEMPTION DES DROITS DE SCOLARITÉ ET CARTE DE BIBLIOTHÈQUE POUR LE CONJOINT 193
ARTICLE 8.55 – FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT 194
ARTICLE 8.60 – ACCÈS AU CENTRE D'ÉDUCATION PHYSIQUE 195
ARTICLE 8.65 – ASSURANCE DE RESPONSABILITÉ CIVILE 195
ARTICLE 8.70 – STATIONNEMENT..... 196
ARTICLE 8.75 – REMBOURSEMENT DES DÉPENSES..... 196
ARTICLE 8.80 – POLITIQUE ET PROCÉDURE EN CAS DE DÉCÈS 197
ARTICLE 8.85 – RÉMUNÉRATION VERSÉE AU BÉNÉFICIAIRE EN CAS DE DÉCÈS D'UN MEMBRE DU CORPS PROFESSORAL..... 199
DIRECTEURS 200
ARTICLE 9.10 – OBLIGATIONS DES DIRECTEURS 200
ARTICLE 9.15 – SÉLECTION DES DIRECTEURS 202
ARTICLE 9.20 – DURÉE DU MANDAT DES DIRECTEURS 206
ARTICLE 9.25 – RÉDUCTION DE LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT ET RÉMUNÉRATION DES

	DIRECTEURS 206
ARTICLE 9.30 – REMOVAL FROM OFFICE OF CHAIRS/DIRECTORS..... 208	ARTICLE 9.30 – RÉVOCATION DES DIRECTEURS 208
REDUNDANCY AND FINANCIAL EXIGENCY..... 209	POSTES EN EXCÉDENT ET SITUATION FINANCIÈRE CRITIQUE..... 209
ARTICLE 10.10 – REDUNDANCY 209	ARTICLE 10.10 – POSTES EN EXCÉDENT..... 209
ARTICLE 10.15 – FINANCIAL EXIGENCY 217	ARTICLE 10.15 – SITUATION FINANCIÈRE CRITIQUE..... 217
GRIEVANCE AND ARBITRATION 224	GRIEF ET ARBITRAGE..... 224
ARTICLE 11.10 – GRIEVANCE PROCEDURE.... 224	ARTICLE 11.10 – PROCÉDURE DE GRIEF..... 224
ARTICLE 11.15 – ARBITRATION PROCEDURE 228	ARTICLE 11.15 – PROCÉDURE D'ARBITRAGE 228
STRIKES AND LOCKOUTS..... 230	GRÈVE ET LOCK-OUT..... 230
ARTICLE 12.10 – STRIKES AND LOCKOUTS 230	ARTICLE 12.10 – GRÈVE ET LOCK-OUT..... 230
VALIDITY, DURATION AND CONTINUANCE OF THE COLLECTIVE AGREEMENT 230	VALIDITÉ, DURÉE ET CONTINUATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE..... 230
ARTICLE 13.10 – VALIDITY OF THE COLLECTIVE AGREEMENT..... 230	ARTICLE 13.10 – VALIDITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE 230
ARTICLE 13.15 – DURATION AND CONTINUANCE OF THE COLLECTIVE AGREEMENT..... 230	ARTICLE 13.15 – DURÉE ET CONTINUATION DE CETTE CONVENTION COLLECTIVE 230
APPENDIX A: LETTER OF UNDERSTANDING - Faculty Members employed by Laurentian University on Campuses outside of Sudbury 233	ANNEXE A : LETTRE D'ENTENTE – Membres du corps professoral employé par l'université laurentienne dans des campus autres que celui de Sudbury..... 233
APPENDIX B: STANDARD LETTER OF APPOINTMENT..... 234	ANNEXE B : MODÈLE DE LETTRE DE NOMINATION..... 234
APPENDIX C: Departmental/School Assessment Contract Renewal..... 239	ANNEXE C : Évaluation du département/école Renouvellement de contrat..... 239
APPENDIX D: Departmental/School Assessment Tenure..... 241	ANNEXE D : Évaluation du département/école Permanence..... 241
APPENDIX E: Departmental/School Assessment Promotion to the rank of Assistant Professor/Librarian 243	ANNEXE E : Évaluation du département/école Promotion au rang de Professeur(e)/Bibliothécaire adjoint(e)..... 243
APPENDIX F: Departmental/School Assessment Promotion to the rank of Associate Professor/Librarian 245	ANNEXE F : Évaluation du département/école Promotion au rang de Professeur(e)/Bibliothécaire agrégé(e) 245
APPENDIX G: Departmental/School Assessment Promotion to the rank of Full Professor/Librarian 247	ANNEXE G : Évaluation du département/école Promotion au rang de Professeur(e)/Bibliothécaire titulaire..... 247

APPENDIX H: Departmental/School Assessment Merit Increment 249	ANNEXE H : Évaluation du département/école Augmentation au mérite 249
APPENDIX I: FPC/FFPC/LPC Assessment Review Form 252	ANNEXE I : Formulaire d'évaluation du CCPF/CCPLF/CBAP 252
APPENDIX J: LETTER OF UNDERSTANDING - Equitable distribution of workload 254	ANNEXE J : LETTRE D'ENTENTE – Répartition équitable de la charge de travail 254
APPENDIX K: LETTER OF UNDERSTANDING- McEwen School of Architecture workload ... 255	ANNEXE K : LETTRE D'ENTENTE-Charge de travail à l'École d'architecture McEwen 255
APPENDIX L: LETTER OF UNDERSTANDING - Pension Plan Contributions 256	ANNEXE L : LETTRE D'ENTENTE – Cotisations au régime de retraite 256

INTRODUCTION

ARTICLE 1.10 – TITLE

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

ARTICLE 1.15 – OFFICIAL LANGUAGES

1.15.1 Both the English and French versions of the Collective Agreement shall be official and definitive versions. Both Parties may use either the English or the French version in any proceedings arising out of the Collective Agreement, and shall apply the version of the Collective Agreement in which formal grievance/arbitration proceedings were initiated.

1.15.2 The Parties agree to cooperate to have the Collective Agreement translated within ninety (90) days from the version negotiated at the table into the other official language of Canada. The Parties will share equally in the cost of the translation.

ARTICLE 1.20 – PURPOSE OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

1.20.1 It is the purpose of this Collective Agreement:

(a) To set forth terms and conditions relating to employment, remuneration and benefits.

(b) To maintain a harmonious relationship between the Union and the Employer by providing amicable means for settling differences which may arise between them from time to time.

(c) To encourage the efficient and responsible conduct of the life and work of the University.

(d) To foster a working environment which motivates Members to achieve the objects and purposes of the University.

INTRODUCTION

ARTICLE 1.10 – TITRE

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

ARTICLE 1.15 – LANGUES OFFICIELLES

1.15.1 Les versions anglaise et française de la Convention collective sont toutes deux officielles et définitives. Les deux Parties peuvent utiliser la version anglaise ou la version française lorsqu'elles prennent des mesures en rapport avec la Convention collective, et elles appliquent la version de la Convention collective dans laquelle est amorcée la procédure officielle de grief ou d'arbitrage.

1.15.2 Les Parties conviennent de collaborer pour que la version élaborée au cours des négociations soit traduite, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours, dans l'autre langue officielle du Canada, et de partager également le coût de la traduction.

ARTICLE 1.20 – OBJECTIFS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.20.1 Les buts de la présente Convention collective sont les suivants :

(a) L'établissement des règles gouvernant l'emploi, la rémunération et les prestations.

(b) Le maintien des liens harmonieux entre le Syndicat et l'Employeur en leur procurant les moyens de résoudre à l'amiable les différends éventuels.

(c) La poursuite efficace et responsable de la vie et du travail universitaires.

(d) Le maintien d'un milieu de travail qui incite les Membres à réaliser les objectifs et les fins de l'Université.

ARTICLE 1.25 – OBJECTS AND PURPOSES OF THE UNIVERSITY

1.25.1 The objects and purposes of the University, as set out in the *Act*, are:

(a) The advancement of learning and the dissemination of knowledge; and

(b) The intellectual, social, moral and physical development of its Members and the betterment of society.

1.25.2 The Parties agree to cooperate in the pursuit of these objects and purposes.

ARTICLE 1.30 – DEFINITIONS

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

(a) *Laurentian University of Sudbury Act* shall mean the *Laurentian University of Sudbury Act*, being Chapter 151 of the *Statutes of Ontario* for the year 1960 as amended by Chapter 154, 1961-62.

(b) University shall mean Laurentian University of Sudbury.

(c) Employer or Board shall mean the Board of Governors of Laurentian University, or its designate, as provided for in the *Laurentian University of Sudbury Act*.

(d) Union or LUFA shall mean the Laurentian University Faculty Association, certified to be the exclusive Bargaining Agent for the full-time and Sessional librarians and archivists /faculty of the University pursuant to the various relevant decisions of the Ontario Labour Relations Board.

(e) Parties shall mean the Board of Governors of Laurentian University of

ARTICLE 1.25 – OBJECTIFS DE L'UNIVERSITÉ

1.25.1 Les buts de l'Université, tels qu'énoncés dans la *Loi*, sont :

(a) L'avancement de la connaissance et la diffusion du savoir.

(b) L'épanouissement de ses Membres sur le plan intellectuel, social, moral et physique et l'amélioration de la société.

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

ARTICLE 1.30 – DÉFINITIONS

1.30.1 Pour les fins de la présente Convention collective, les termes suivants auront l'acception définie ci-dessous, sauf indication contraire :

(a) La *Loi de l'Université Laurentienne de Sudbury* signifie la *Loi de l'Université Laurentienne de Sudbury*, c'est-à-dire le chapitre 151 des *Statuts de l'Ontario* de l'année 1960, compte tenu des modifications apportées par le chapitre 154, 1961-1962.

(b) Université signifie l'Université Laurentienne de Sudbury.

(c) Employeur ou Conseil des gouverneurs signifie le Conseil des gouverneurs de l'Université Laurentienne, ou son mandataire, conformément aux dispositions de la *Loi de l'Université Laurentienne de Sudbury*.

(d) Syndicat ou APPUL signifie l'Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne, celle-ci étant accréditée comme ayant seule le droit de négocier pour le compte des professeurs, bibliothécaires et archivistes à temps plein ainsi que des professeurs, bibliothécaires et archivistes à temps partiel de l'Université, conformément aux diverses décisions de la Commission des relations du travail de l'Ontario à ce sujet.

(e) Les Parties signifient le Conseil des gouverneurs de l'Université

Sudbury and the Laurentian University Faculty Association.

Laurentienne de Sudbury et l'Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne.

(f) Senate shall mean the Senate of Laurentian University of Sudbury as constituted in the *Laurentian University of Sudbury Act*.

(f) Sénat signifie le Sénat de l'Université Laurentienne de Sudbury tel qu'il est constitué par la *Loi de l'Université Laurentienne de Sudbury*.

(g) President shall mean the President of Laurentian University of Sudbury or the President's designate.

(g) Recteur signifie le Recteur de l'Université Laurentienne de Sudbury ou son mandataire.

(h) Vice-President, Academic and Provost shall mean the Vice-President, Academic and Provost of Laurentian University of Sudbury or his/her designate.

(h) Vice-recteur aux études et Provost signifie le Vice-recteur aux études et Provost de l'Université Laurentienne de Sudbury, ou son mandataire.

(i) Dean shall mean the Dean of a Faculty duly appointed or the Dean's designate.

(i) Doyen signifie le Doyen d'une faculté nommé en bonne et due forme ou son mandataire.

(j) University Librarian shall mean the officer in charge of the University Library and Archives.

(j) Bibliothécaire en chef signifie la personne qui est responsable de la bibliothèque et des archives de l'Université.

(k) Faculty shall mean anybody identified as such by the Senate of Laurentian University of Sudbury, and with the approval of the Employer in accordance with the *Laurentian University of Sudbury Act*.

(k) Faculté signifie tout regroupement identifié comme tel par le Sénat de l'Université avec l'approbation de l'Employeur, selon la *Loi de l'Université Laurentienne de Sudbury*.

(l) Chair/Director shall mean the Chair/Director of any teaching department / professional school / library department.

(l) Directeur signifie le Directeur d'un département d'enseignement, d'une école professionnelle ou de la bibliothèque.

(m) Member or Employee shall mean a Member of the Bargaining Unit for whom the Union is certified as the exclusive bargaining agent except where the context requires otherwise.

(m) Membre ou Employé signifie un Membre de l'unité de négociation dont le Syndicat est le seul agent-négociateur accrédité comme tel, sauf là où le contexte le veut autrement.

(n) i. Full-time faculty Members shall mean academic Employees appointed through tenured, probationary, or limited-term appointments to perform duties of (a) Teaching, including supervision / Professional Librarianship / Archives Management, (b) Scholarly Activity, and (c) University Governance and Administrative Duties consistent with Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics.

(n) i. Les Membres du corps professoral à temps plein de l'Université signifient les employés nommés selon les modalités d'un contrat permanent, à l'essai, ou à durée limitée, en vue de remplir les fonctions suivantes (a) enseignement, y compris la supervision, les fonctions de bibliothécaire professionnel / la gestion des archives (b) travaux d'érudition et (c) les fonctions touchant la régie et l'administration de l'Université en vertu de l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel

	enseignant et des bibliothécaires professionnels.
ii. Full-time Members appointed to the position of Master Lecturer are responsible for undergraduate teaching/clinical education or supervision/language teaching/skills teaching/coaching/writing assistance and other related duties as determined by the Employer. Master Lecturers may, where appropriate, elect to teach graduate courses. Master Lecturers may also engage in scholarly activity, and are entitled to participate in university governance and vote in Department/School meetings.	ii. Les Membres à temps plein nommés au poste de Maître de conférences sont responsables de l'enseignement au premier cycle, de l'éducation clinique ou de la supervision de stages cliniques, de l'enseignement de la langue, du perfectionnement des compétences, de l'encadrement, de l'aide à la rédaction ou d'autres fonctions pertinentes comme précisées par l'Employeur. S'il y a lieu, un Maître de conférences pourrait donner des cours aux cycles supérieurs ou faire des travaux d'érudition et a le droit de participer à la régie universitaire et de s'exprimer dans un vote lors des réunions de l'unité d'enseignement.
(o) Unless specified in relevant Articles within the Collective Agreement, the terms Professional Librarians and professional librarianship shall mean Professional Librarians and Archivists, and professional librarianship and archival management, respectively.	(o) À moins d'indications précises dans les Articles pertinents de la présente Convention collective, les termes bibliothécaire professionnel et bibliothéconomie désignent respectivement les bibliothécaires et archivistes professionnels d'une part, et la bibliothéconomie professionnelle et la gestion professionnelle des archives d'autre part.
(p) Sessional Member shall mean a Member hitherto a Member of the Bargaining Unit designated by the March 28, 1994 Ontario Labour Relations Board Certificate and by the July 12, 2011 OLRB certificate and now a Member of this Merged Bargaining Unit. For clarity, the term Sessional Member refers to three types of appointments, sessional lecturers on campus, sessional lecturers off campus and individuals who conduct instruction through distance education delivery modes.	(p) Membre chargé de cours signifie un employé ayant jusqu'ici fait partie de l'unité de négociation établie par le certificat de la Commission des relations du travail de l'Ontario (CRTO) daté du 28 mars 1994 et le certificat de la CRTO daté du 12 juillet 2011 et qui est maintenant Membre de l'unité de négociation provenant du regroupement de l'unité de négociation des enseignants à temps plein et de l'unité de négociation des professeurs à temps partiel. Aux fins de clarté, le terme « Membre chargé de cours » désigne trois types de nominations : les chargés de cours sur le campus, les chargés de cours hors campus et les personnes qui dispensent l'enseignement par des modes de formation à distance.
(q) Adjunct faculty Members shall mean those persons outside the university whose scholarly or professional accomplishments merit association with the university. Adjunct faculty Members are appointed for a defined period, with defined privileges and voluntary responsibilities in scholarly	(q) Les Membres associés du corps professoral signifient les personnes externes à l'Université dont les travaux d'érudition ou les réalisations professionnelles méritent d'être associés avec l'Université. Les Membres associés du corps professoral sont nommés pour une

activity. Adjunct appointments do not have ranks or carry the right to vote in Department/School decision-making.

période définie comportant des privilèges précis et les travaux d'érudition de leur choix. Les Membres associés n'ont pas de rang ou droit de vote sur les décisions prises par le Département/l'École.

(r) Academic Year shall mean the twelve (12) month period commencing July 1 and ending June 30 of any given year and includes the Fall, Winter, and Spring Terms as per the University Calendar, even where the Spring Term extends beyond June 30.

(r) Année universitaire signifie la période de douze (12) mois qui commence le 1er juillet et se termine le 30 juin suivant et qui comprend les sessions d'automne, d'hiver et du printemps suivant l'annuaire de l'Université, même lorsque la session du printemps se prolonge au-delà du 30 juin.

(s) Session shall mean either or both Terms of the Winter Session (from September to December or from January to April) or the Spring Session (from April to July) as per the Laurentian University Academic Calendar posted on the Laurentian University website.

(s) Session signifie l'un des deux semestres de la session d'hiver ou bien les deux (de septembre à décembre ou de janvier à avril) ou alors la session de printemps (d'avril à juillet) suivant l'annuaire des cours affiché sur le site Web de l'Université Laurentienne.

(t) Course credits shall mean the number of credits assigned to a course by the University Senate and as indicated in the Laurentian University Calendar.

(t) Crédits universitaires signifient le nombre de crédits accordés à un cours par le Sénat de l'Université et indiqués dans l'annuaire de l'Université Laurentienne.

(u) Course credits that contribute toward Sessional Seniority shall mean credits arising from courses for which the Sessional Member's name appears on the Laurentian University course masters, grade reports, teaching evaluations, or letters of appointment.

(u) Les crédits universitaires qui contribuent à l'ancienneté des Membres chargés de cours sont les crédits accordés aux cours pour lesquels le nom du Membre chargé de cours figure sur la liste officielle des cours, les bulletins, les évaluations d'enseignement ou les lettres de nomination.

(v) Immediate Family shall mean a spouse, sibling, parent or child whether related by blood, adoption, marriage or common-law relationship.

(v) Famille immédiate signifie un conjoint, une conjointe, un frère, une sœur, un parent, un fils ou une fille, par lien de sang, d'adoption, de mariage ou de relation de conjoint de fait.

(w) Conflict of interest shall mean a situation where an individual stands to benefit from a decision being made with respect to a person who is a Member of the individual's immediate family, or with whom the individual has any relationship of an intimate and/or financial and/or commercial nature either current or past, including any student-supervisor relationship or any other past or present relationship, which conflicts or appears to conflict with the individual's responsibility to

(w) Un conflit d'intérêt signifie une situation où une personne a la possibilité de bénéficier d'une décision qui vise un Membre de sa famille immédiate ou qui vise quelqu'un avec qui la personne a actuellement ou a eu dans le passé une relation de nature intime et/ou financière et/ou d'affaires, y inclus une relation étudiant-superviseur ou toute autre relation actuelle ou passée, et que cette possibilité de bénéficier est en conflit ou semble être en conflit avec la responsabilité de la

the University and includes an actual, apparent and/or perceived conflict of interest.

(x) Faculty Personnel Committee shall mean FPC/FFPC/LPC.

(y) Clinical Sessionals shall mean a Member hitherto a Member of the Bargaining Unit designated by the February 26, 2016 OLRB certificate. For clarity the term Clinical Sessionals refers to all persons employed by Laurentian University as Clinical Teachers, Clinical Instructors, Clinical Educators and Clinical Advisors.

personne envers l'Université et comporte un conflit d'intérêts actuel, apparent et/ou perçu.

(x) Comité du corps professoral de la faculté signifie CCPF/CCPLF/CBAP.

(y) Chargés de cours cliniques signifient un employé ayant jusqu'ici partie de l'unité de négociation établie par le certificat de la Commission des relations du travail de l'Ontario daté du 26 février 2016. Aux fins de clarté, le terme chargé de cours clinique désigne toute personne employée par l'Université Laurentienne en tant que professeur clinique, instructeur clinique, éducateur clinique et conseiller clinique.

ARTICLE 1.35 – COPIES

1.35.1 The Employer shall, within thirty (30) days after the respective bargaining committees have approved the translation of the Collective Agreement, provide at no charge, one print copy of this Collective Agreement in both official languages to each full-time Member of the Union, and upon request to individuals who were employed as Sessional Members during the previous three (3) years. The Employer shall also post the Collective Agreement on the LU website.

1.35.2 The letter of appointment shall provide the link to the Collective Agreement on the website. Once the candidate has been appointed, the Employer shall provide a hard copy to the full-time Member.

1.35.3 The cost of producing any additional copies shall be borne by the Party that requests them.

ARTICLE 1.35 – COPIES

1.35.1 L'Employeur s'engage à fournir gratuitement à chaque Membre à temps plein du Syndicat, dans les trente (30) jours qui suivent l'approbation de la traduction de la Convention collective par les comités respectifs de négociation, une copie papier de ladite Convention collective dans les deux langues officielles, et sur demande, aux chargés de cours employés pendant les trois (3) années précédentes. L'Employeur affichera aussi la Convention collective sur le site Web de l'UL.

1.35.2 La lettre de nomination inclura un lien internet renvoyant à la Convention collective sur le site Web. Une fois la personne nommée à temps plein, l'Employeur lui fournira une copie papier de la Convention collective.

1.35.3 Si l'une des parties demande des copies additionnelles, la partie requérante sera responsable des coûts d'impression.

RELATIONS BETWEEN THE UNION AND THE EMPLOYER

ARTICLE 2.10 – RECOGNITION OF THE EMPLOYER

2.10.1 ***Composition***

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

2.10.2 ***Rights***

RELATIONS ENTRE L'EMPLOYEUR ET LE SYNDICAT

ARTICLE 2.10 – RECONNAISSANCE DE L'EMPLOYEUR

2.10.1 ***Composition***

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

2.10.2 ***Droits***

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

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

ARTICLE 2.15 – RECOGNITION OF THE BARGAINING UNIT

2.15.1 Laurentian University Faculty Association represents:

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

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

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

Save and Except:

Administrative Staff, at or above the rank of Director;

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

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

Members of the Board of Governors;

ARTICLE 2.15 – RECONNAISSANCE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

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

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

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

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

Sauf et excepté :

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

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

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

Les Membres du Conseil des gouverneurs;

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

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

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

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

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

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

Persons assigned responsibility for teaching portions of courses coordinated by regular faculty Members, such as Teaching Assistants, Field Consultants in Social Work, , Laboratory Technicians, , or Outdoor School Instructors.

Les personnes à qui on confère la responsabilité de donner une portion des cours coordonnés par des Membres ordinaires du corps professoral comme les auxiliaires à l'enseignement, les consultants sur le terrain en service social, , les techniciens en laboratoire ou les instructeurs de l'École de plein air.

ARTICLE 2.20 – EMPLOYMENT OF NON-MEMBERS

2.20.1 The Employer agrees that, except as otherwise provided for in this Article, it will not employ Non-Members to teach in the programs of/or offer professional library service in the University. Membership in the Bargaining Unit is defined in Article 2.15 – Recognition of the Bargaining Unit.

2.20.2 Notwithstanding the generality of Article 2.20.1 above, nothing in this Collective Agreement is intended to prevent the Employer from assigning a teaching load to individuals that are precluded from membership in the Bargaining Unit by virtue of their position as described in the Ontario Labour Relations Board Certificates designated in Article 2.15 – Recognition of the Bargaining Unit. The Union will exercise reason in entering into Memoranda of Agreement to allow the assignment of occasional teaching loads to qualified individuals who hold senior administrative posts within the University and whose official functions could reasonably be deemed to be inconsistent with Union membership.

2.20.3 As per the Ontario Labour Relations Board Certificate, Visiting and Exchange

ARTICLE 2.20 – EMPLOI DE PERSONNES QUI NE SONT PAS MEMBRES

2.20.1 Il est convenu que, sauf dans les cas prévus plus loin au présent Article, l'Employeur n'embauche pas de personnes qui ne soient pas Membres du Syndicat comme enseignants ou bibliothécaires. L'appartenance à l'unité de négociation est définie à l'Article 2.15 – Reconnaissance de l'unité de négociation.

2.20.2 Malgré la règle générale énoncée à l'Article 2.20.1 ci-dessus, rien dans cette Convention collective n'empêche l'Employeur d'attribuer une charge d'enseignement aux personnes qui, selon les dispositions des certificats de la Commission des relations du travail de l'Ontario indiqués dans l'Article 2.15 – Reconnaissance de l'unité de négociation, ne peuvent pas faire partie de l'unité de négociation en raison de leur fonction. Le Syndicat adoptera une attitude raisonnable lors de la négociation de lettres d'entente en vue de permettre l'attribution occasionnelle d'une charge d'enseignement aux personnes qualifiées qui occupent un poste supérieur dans l'administration de l'Université et dont les fonctions officielles pourraient raisonnablement être considérées comme étant incompatibles avec celles d'un Membre du Syndicat.

2.20.3 Selon les dispositions du Certificat de la Commission des relations de travail de

professors/librarians/archivists may work outside the Bargaining Unit.

l'Ontario, les professeurs, bibliothécaires et archivistes invités ou participant à un échange peuvent travailler à l'extérieur de l'unité de négociation.

2.20.4 Notwithstanding Article 2.20.3 above, Non-Members of the Bargaining Unit must not participate in decisions by the Department/School on personnel matters except as specified in this Collective Agreement.

2.20.4 Nonobstant l'Article 2.20.3 ci-dessus, les personnes qui ne sont pas Membres de l'unité de négociation ne doivent pas participer aux décisions du Département/de l'École touchant le personnel, sauf ainsi qu'il est stipulé dans la présente Convention collective.

ARTICLE 2.25 – SENIOR ACADEMIC ADMINISTRATORS

ARTICLE 2.25 – ADMINISTRATEURS UNIVERSITAIRES SUPÉRIEURS

2.25.1 ***Selection***

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

2.25.1 ***Sélection***

Tout en se réservant le droit de nommer les administrateurs universitaires supérieurs, y compris le Recteur, l'Employeur convient qu'il est à la fois utile et désirable de consulter les Membres, les Départements/Écoles et les Divisions lors de leur sélection et de leur nomination. Le caractère utile et désirable de la consultation doit être interprété dans le contexte de la gouvernance collégiale comme une exigence pour l'Employeur de mener une consultation relativement au processus de sélection et à la sélection même des administrateurs universitaires supérieurs, y compris du Recteur. Tout en se conformant à ce qui précède, l'Employeur convient de suivre les processus de sélection et de nomination qui ont été approuvés par le Conseil des gouverneurs et le Sénat. Dans les cas où les candidats aux postes supérieurs de l'administration universitaire viennent de l'extérieur, ils sont nommés au rang approprié à leurs titres et en accord avec les critères établis à l'Article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat.

2.25.2 ***Removal***

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

2.25.2 ***Révocation***

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

2.25.3 ***Re-entry into the Bargaining Unit***

(a) Any Senior Academic Administrators, who are excluded from the Bargaining

2.25.3 ***Réintégration dans l'unité de négociation***

(a) Les administrateurs supérieurs qui, en cette qualité, sont exclus de l'unité de négociation,

Unit by virtue of their office, shall upon resignation/retirement/removal from that office or upon being made redundant or in the event of closure of the office return to take-up membership in the Bargaining Unit.

redeviennent Membres de l'unité de négociation dès qu'ils cessent d'être administrateurs par suite de leur démission, retraite ou révocation ou du fait que leur poste est éliminé ou déclaré excédentaire.

(b) No Member shall be displaced from the Department/School by the entry or re-entry of former Senior Academic Administrators. If there is no vacancy in the Department/School concerned, the additional allocation shall not be at the expense of another Department/School allocation.

(b) Les Membres faisant déjà partie d'un Département/d'une École ne peuvent pas être déplacés pour faire place aux anciens administrateurs. S'il n'y a pas de poste vacant dans le Département/l'École en question, un poste supplémentaire ne peut pas être créé aux dépens d'un autre Département/École.

(c) For all purposes relating to this Collective Agreement, membership in the Bargaining Unit of a Senior Academic Administrator shall be reckoned as if they had not been outside the Bargaining Unit during their term of office.

(c) Les Membres provisoirement exclus de l'unité de négociation pendant qu'ils sont administrateurs universitaires supérieurs bénéficient néanmoins de toutes les dispositions de la présente Convention collective comme s'ils n'avaient jamais cessé d'être Membres.

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

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

Entry into the Bargaining unit

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

Intégration dans l'unité de négociation

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

2.25.4 ***Acting or Substitute Senior Academic Administrators***

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

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

(b) For longer periods, i.e. two (2) months or more, when there is a need for an

2.25.4 ***Membres affectés à des fonctions administratives supérieures à titre intérimaire***

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

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

(b) S'il s'agit d'une période de deux (2) mois ou plus, le remplaçant investi

appointee to substitute or act with full authority and responsibility of office, a Member who so acts shall cease to be a Member of the Bargaining Unit for the period of substituting or acting and shall receive a pro-rated stipend for the position.

d'une responsabilité totale cesse d'être Membre de l'unité de négociation pendant l'intérim et est payé au prorata.

2.25.5 ***Relationship between Senior Academic Administrators and Departments/Schools.***

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

2.25.5 ***Relations entre les administrateurs universitaires supérieurs et les Départements/Écoles***

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

ARTICLE 2.30 – EXISTING PRACTICES

2.30.1 Prior to modifying or discontinuing any working conditions not covered by the Collective Agreement but possessed by all Members of the Bargaining Unit or by a group thereof, the Employer agrees to give notice of such change or discontinuance to the Union.

2.30.2 The Union shall be afforded the opportunity to make a representation to the Employer through the Joint Consultative Committee for the Administration of the Collective Agreement prior to the implementation of any change as defined in Article 2.30.1 above. After such representation, the Employer has the right to proceed providing the change or discontinuance is urgent and reasonable.

ARTICLE 2.30 – LA PRATIQUE COURANTE

2.30.1 Avant de modifier ou de terminer des conditions d'emploi non couvertes par la Convention collective mais dont jouissent la totalité des Membres de l'unité de négociation (ou l'un des groupes), l'Employeur s'engage à aviser le Syndicat d'une telle modification ou cessation.

2.30.2 Il est entendu que le Syndicat aura l'occasion de faire une démarche auprès de l'Employeur par l'intermédiaire du Comité consultatif paritaire sur l'exécution de la Convention collective avant que les changements dont il est question à l'Article 2.30.1 ci-dessus soient effectués; après quoi l'Employeur a le droit de passer à l'action, pourvu que la modification ou la cessation soit urgente et raisonnable.

ARTICLE 2.35 – MODIFICATIONS TO THE LEGAL STATUS OF THE UNIVERSITY

2.35.1 ***Amendment to The Act***

Any future proposals by the Employer to amend the *Laurentian University of Sudbury Act*, 1960 shall be presented to the Legislative Assembly of the Province of Ontario, after consultation with the Union.

2.35.2 ***Amalgamation, Consolidation, Merger or Expansion of The University***

(a) In the event of a merger or amalgamation or a transfer of jurisdiction, the provisions of the *Labour Relations Act, 1995* of Ontario shall apply, particularly sections 62 and 63.

ARTICLE 2.35 – MODIFICATIONS AU STATUT LÉGAL DE L'UNIVERSITÉ

2.35.1 ***Modification de la Loi constitutive***

Avant de soumettre à l'Assemblée législative de la province de l'Ontario tout projet visant à modifier la *Loi de 1960 constituant l'Université Laurentienne de Sudbury*, l'Employeur consultera le Syndicat.

2.35.2 ***Fusion, consolidation, intégration ou expansion de l'Université***

(a) En cas de fusion, d'intégration ou de transfert de juridiction, les dispositions de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario s'appliquent, en particulier les Articles 62 et 63.

(b) This Collective Agreement shall bind the transferees or assignees of the University or of the Union.

(b) La présente Convention collective lie les cessionnaires de l'Université ou du Syndicat.

ARTICLE 2.40 – RIGHTS AND PRIVILEGES OF THE UNION

ARTICLE 2.40 – DROITS ET PRIVILÈGES DU SYNDICAT

2.40.1 (a) The Employer agrees to provide the Union with the use of a private serviced office, in an academic area of the University. The office floor area shall be no less than the current space allocated to the Union (as at July 1st, 2017).

2.40.1 (a) L'Employeur consent à affecter à l'usage du Syndicat un bureau privé et équipé dans une aire d'enseignement de l'Université. La superficie sera égale ou supérieure à l'espace actuel confié au Syndicat (au 1er juillet 2017).

(b) The Employer agrees to provide the Union with access to the University Club for use by Members and their guests.

(b) L'Employeur consent à donner accès au Club universitaire aux membres du Syndicat et à leurs invités.

(c) The Employer agrees to provide to the Union a common room for use by Members and their guests, specifically room J234 in the JN Desmarais Library Building. The Employer may only change the location of the common room with the agreement of LUFA.

(c) L'Employeur accepte de mettre à la disposition du Syndicat une salle commune réservée à l'usage des Membres et de leurs invités, soit la salle J-234 de la Bibliothèque J. N. Desmarais. L'Employeur doit obtenir le consentement de l'APPUL pour changer l'emplacement de cette salle.

2.40.2 The Union shall have access to the internal postal service of the University. Normal practice of charging for external mail will apply.

2.40.2 Il est convenu que le Syndicat peut utiliser le service de courrier interne de l'Université. Comme par le passé, le Syndicat est responsable des frais du courrier extérieur.

2.40.3 The Employer shall permit the Union to use University premises as meeting rooms on the same basis as University organisations.

2.40.3 L'Employeur permet au Syndicat de se servir des locaux universitaires comme salles de réunion selon les mêmes conditions que les autres organisations universitaires.

2.40.4 The Employer will allow the Union to use University printing, computer, and audio-visual facilities at the same rate as University users, subject to availability.

2.40.4 L'Employeur autorise le Syndicat à utiliser les services d'imprimerie et d'informatique de l'Université ainsi que l'équipement audiovisuel au même titre que les autres usagers de l'Université, pourvu que les services en question soient disponibles.

2.40.5 The Employer agrees to continue to extend a monthly account, due when rendered, to which charges incurred by the Union shall be debited.

2.40.5 L'Employeur continue de porter à un compte mensuel, payable sur présentation, les frais encourus par le Syndicat.

2.40.6 The Union will endeavour to request, prior to February 1 but not later than March 15 of the preceding academic year, that Members be relieved by the appropriate Dean/University Librarian of up to twelve (12) credits of a teaching workload, or its equivalent in the case of the Library, during the course of an academic year. Such requests shall not be

2.40.6 Le Syndicat s'efforcera de demander, avant le 1er février mais au plus tard le 15 mars, que les Membres soient dispensés, dans l'année suivante, par le Doyen/Bibliothécaire en chef d'un maximum de douze (12) crédits d'enseignement, ou de l'équivalent dans le cas de la Bibliothèque, au cours d'une année universitaire. Ces demandes ne seront pas

unreasonably refused. In any one academic year no more than thirty-six (36) credits of reductions will be granted in total.

refusées sans raison. Au cours d'une année universitaire, les réductions autorisées de la charge d'enseignement ne dépassent pas trente-six (36) crédits au total.

If, on the recommendation of the Dean/University Librarian concerned in consultation with the Department/School, a replacement is required to take on the duties of which a Member has been relieved, the Union will reimburse the Employer for a maximum of one (1) sessional payment for each six (6) credit equivalent reduction that it has requested based on the rate of pay for Sessional Members without establishment status as specified in Article 4.55 – Rates of Pay for Sessional Members.

S'il est nécessaire, sur la recommandation du Doyen/Bibliothécaire en chef et en consultation avec le Département/l'École, de confier à un remplaçant les fonctions dont un Membre a été dispensé, le Syndicat rembourse à l'Employeur le maximum d'un (1) paiement de Membre chargé de cours par réduction demandée équivalant à six (6) crédits, sur la base de l'échelle de traitement des Membres chargés de cours sans statut prioritaire, tel qu'indiqué à l'Article 4.55 – Taux de rémunération pour les Membres chargés de cours.

If a replacement is not required, the Union will still reimburse the Employer for a maximum of one (1) sessional payment for each six (6) credit equivalent reduction that it has requested based on the rate of pay for Sessional Members without establishment status as specified in Article 4.55 – Rates of Pay for Sessional Members and, in this case, the funds will be transferred by the Employer to the Department(s)/School(s) affected by the workload reductions to be used by the Department/School as it deems appropriate in accordance with generally accepted university policy.

Si un remplacement n'est pas nécessaire, le Syndicat rembourse cependant à l'Employeur le maximum d'un (1) paiement de Membre chargé de cours par réduction demandée équivalant à six (6) crédits, sur la base de l'échelle de traitement Membres chargés de cours sans statut prioritaire, tel qu'indiqué à l'Article 4.55 – Taux de rémunération pour les Membres chargés de cours et dans ce cas, ce montant est transféré par l'Employeur aux Départements/Écoles affectés par les réductions de la charge d'enseignement, montant que le Département/l'École utilise de façon appropriée et généralement acceptée par les règlements universitaires.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 2.45 – DUES CHECK-OFF

ARTICLE 2.45 – RETENUE DES COTISATIONS

2.45.1 No Member shall be required to join the Union as a condition of employment. Except as hereinafter specified, the Employer shall deduct once monthly during the term of this Collective Agreement from the salary of each Member of the Bargaining Unit monthly dues or other assessments for general Union purposes uniformly and regularly payable by a Member of the Union authorised in accordance with the Constitution and by-laws of the Union and certified in writing to the Employer by the Union.

2.45.1 L'adhésion au Syndicat n'est pas une condition d'emploi. Sauf indication contraire ci-dessous, il est prévu que, tant que la présente Convention collective reste en vigueur, l'Employeur retient du traitement mensuel de chaque Membre de l'unité de négociation une somme représentant la cotisation mensuelle, ou d'autres sommes perçues à des fins générales et payables sous forme de mensualités par les Membres du Syndicat ainsi qu'il est prévu dans les statuts et règlements du Syndicat. L'autorisation certifiée conforme est transmise par le Syndicat à l'Employeur.

2.45.2 At the commencement of the Collective Agreement, the Union shall advise the Employer in writing of the amount of its regular monthly membership dues. Thereafter the Union shall advise the University in writing of any change in the amount of regular monthly membership dues, such notice to be given at least thirty (30) days prior to the effective date of such change. The Union

2.45.2 Au moment de l'entrée en vigueur de la Convention collective, le Syndicat est tenu d'informer l'Employeur par écrit du montant de la cotisation mensuelle; le Syndicat doit ensuite, par écrit, maintenir l'Université au courant des changements éventuels touchant les mensualités. L'avis concernant ces changements doit être donné au moins trente (30) jours avant la date d'entrée en vigueur de

shall limit the change in membership dues to no more than three (3) times per year.

la modification. Le Syndicat s'engage à limiter le nombre de changements à la cotisation à trois (3) par an.

2.45.3 Except as hereinafter specified, the amounts so deducted shall be remitted to the Union by the fifteenth (15th) of the month following the month in which the deductions are made together with a list specifying the names of those Members of the Bargaining Unit from whose salaries the aforementioned deductions have been made and the individual amount of each Member's total earnings and deduction. The Employer shall with the list aforesaid provide the names of all Members who have ceased to be employees of the University.

2.45.3 Sauf indication contraire, les mensualités ainsi retenues doivent être remises au Syndicat le quinze (15) du mois suivant la date où les retenues ont été effectuées, ainsi qu'une liste indiquant les noms des Membres du Syndicat dont les cotisations ont été retenues et le montant individuel des cotisations et du revenu total de chaque Membre. L'Employeur doit annexer à cette liste le nom de tous les Membres qui ont cessé d'être employés de l'Université.

2.45.4 Within thirty (30) days of the end of each academic semester, CCE will provide a list of those CCE instructors who were paid based on the number of their students pursuant to the Collective Agreement, showing the calculation of how they were paid.

2.45.4 Dans les trente (30) jours suivant la fin de chaque semestre universitaire, le CEP fournira la liste des chargés de cours du CEP qui, conformément à la Convention collective, ont été rémunérés selon le nombre d'étudiants, en y indiquant le calcul utilisé pour déterminer le traitement.

2.45.5 Any issues respecting the remittance of dues shall be dealt with on a semester by semester basis at the end of each semester. Within thirty (30) days of receiving the CCE information specified in Article 2.45.4, the Union will notify the Employer of any concerns it has with respect to dues remittances from the previous semester. The parties will meet within thirty (30) days of such notice to attempt to resolve any such issues, prior to commencing the grievance process of Article 11.10 - Grievance Procedure.

2.45.5 Toutes les questions touchant le versement des cotisations seront réglées à la fin de chaque trimestre. Dans les trente (30) jours suivant la réception de l'information du CEP précisée au paragraphe 2.45.4, le Syndicat informera l'Employeur des préoccupations liées au versement des cotisations au trimestre précédent. Les parties se réuniront dans les trente (30) jours d'un tel avis afin de tenter de régler les questions avant que ne soit déclenché le processus de grief indiqué à l'Article 11.10 – Procédure de Grief.

2.45.6 The Employer shall deduct from the salary of each Member of the Bargaining Unit who obtains an order from the Ontario Labour Relations Board under section 47 of the *Labour Relations Act, 1995* of Ontario (directing that the said Member is not required to pay monthly dues or other assessments to the Union because of her/his religious conviction or belief) an amount equal to the monthly dues or other assessments for general Union purposes uniformly and regularly payable by a Member of the Union and shall remit said amount on behalf of the said Member to the University's Scholarship Funds.

2.45.6 Dans le cas où un Membre de l'unité de négociation aura obtenu de la Commission des relations du travail de l'Ontario, conformément à l'Article 47 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario, un ordre dispensant ledit Membre de l'obligation de payer au Syndicat des cotisations ou autres mensualités en raison de ses convictions ou de ses croyances religieuses, l'Employeur doit retenir une somme égale à la cotisation ou autre mensualité exigée par le Syndicat à des fins générales et la remettre, au nom dudit Membre, au Fonds de Bourses de l'Université.

2.45.7 In the event the Union wrongfully receives dues hereunder on account of an employee who is not a Member of the Union, or if on account of a Member of the Union but in excess of the amount required, the Union agrees to reimburse or credit the employee as

2.45.7 Au cas où le Syndicat reçoit par erreur des cotisations auxquelles il n'a pas droit, s'il s'agit d'un employé qui n'est pas Membre du Syndicat, ou dans le cas contraire, si le montant retenu est excessif, le Syndicat convient de rembourser ou de créditer, suivant le cas,

the case may be for the amount so received. The Union shall indemnify and save harmless the University against any action arising out of the wrongful deductions of money for Union dues resulting from the Union's instructions and the refusal of the Union to reimburse the employee, within sixty (60) days of the lodging of her/his claim.

2.45.8 At the time that Income Tax T4 slips are provided to each Member by the University, the University shall indicate on the T4 slips or separately in writing to each Member the deductions from her/his salary under this Article.

ARTICLE 2.50 – INFORMATION

2.50.1 The Parties recognise that their mutual goals stated in Article 1.20 – Purpose of the Collective Agreement can only be realised if both Parties have access to necessary information required for effective collective bargaining and the proper administration of this Collective Agreement. Both Parties agree to use professional discretion in dealing with this information. This information shall be provided electronically. Separate e-files will be provided for each item below, and will be identified with the relevant Article number.

2.50.2 To that end the Employer undertakes to provide the Union with the following, at the times indicated:

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

(b) In October, February, and May of each year, an electronic list showing the name, salary, seniority status, establishment status, and courses taught of each Sessional Member who is employed during the current

l'employé de la somme indûment retenue. Le Syndicat tient l'Université indemne et prend le fait et cause de l'Université dans les éventuelles actions en justice qui pourraient être intentées contre l'Université à la suite d'autorisation fautive de précompte et du refus de la part du Syndicat de rembourser l'employé dans les soixante (60) jours suivant la plainte.

2.45.8 L'Université est tenue d'indiquer à chaque Membre du Syndicat, sur son feuillet d'impôt T4 ou dans un document à part, le montant des cotisations qui ont été retenues de son traitement, en vertu du présent Article.

ARTICLE 2.50 – INFORMATION

2.50.1 Les deux parties reconnaissent que leurs buts communs, indiqués à l'Article 1.20 – Objectifs de la Convention collective, ne sont réalisables qu'à condition d'avoir toutes deux accès à l'information nécessaire à la négociation et à l'application de la présente Convention collective. Les deux parties s'engagent à faire preuve de discrétion professionnelle en utilisant ces renseignements qui sont présentés en format électronique. On fournira un fichier électronique particulier pour chacun des points ci-dessous identifiés par le numéro de l'Article correspondant.

2.50.2 À cette fin, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat les renseignements suivants aux moments indiqués :

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

(b) Chaque année, en octobre, février et mai, une liste en format électronique précisant le nom, le salaire, l'ancienneté, le statut prioritaire et les cours donnés de chacun des chargés de cours en emploi pendant l'année

academic session.

(c) In October of each year an electronic list of all limited term appointments and the reasons for the appointment categorised according to paragraphs 5.20.11 (a) to (e) of Article 5.20 – Appointment and Renewal.

(d) In October and February of each year, an electronic list showing the name, and the number of credits and courses, including distance education courses, taught by full-time Members as part of their teaching load.

(e) In May of each year, an electronic list showing the name, and number of credits and distance education courses taught by all Members.

(f) In May of each year an electronic list showing the name, courses taught on overload/ professional library service rendered and amount of money paid to each full-time Member of the Bargaining Unit during the current academic year.

(g) In May of each year an electronic list showing the name, courses taught and professional library service rendered and amount of money paid to each non-Member during the current academic year.

(h) In October and February of each year an electronic list including the names of all full-time Members with course or workload release during the current academic year including the amount and reason for the release granted.

(i) In October of each year a statement of the name of full-time Members of the Bargaining Unit that did not expend all of the professional allowance available to them as provided in Article 6.45 – Professional Development Expenditures, and the total amount of funds per Member left unexpended as

universitaire en cours.

(c) Chaque année, en octobre, une liste en format électronique de toutes les nominations à durée limitée, de même que les raisons de ces nominations classées conformément aux Articles 5.20.11 (a) à (e) de l'Article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat.

(d) Chaque année, en octobre et février, une liste en format électronique précisant le nom des Membres à temps plein et le nombre de crédits et cours qu'ils donnent, y compris les cours de formation à distance, dans le cadre de leur charge d'enseignement.

(e) Chaque année, en mai, une liste en format électronique précisant le nom de tous les Membres ainsi que le nombre de crédits et de cours de formation à distance qu'ils donnent.

(f) Chaque année, en mai, une liste en format électronique précisant le nom des Membres à temps plein de l'unité de négociation et les cours qu'ils donnent en surcharge ou les services professionnels de bibliothécaire qu'ils rendent ainsi que le montant de la rémunération pendant l'année universitaire actuelle.

(g) Chaque année, en mai, une liste en format électronique précisant le nom des personnes non syndiquées et les cours qu'ils donnent/les services professionnels de bibliothécaire qu'ils rendent ainsi que le montant de la rémunération pendant l'année universitaire actuelle.

(h) Chaque année, en octobre et février, une liste en format électronique précisant le nom de tous les Membres à temps plein dégagés de l'enseignement ou du travail pendant l'année universitaire en cours ainsi que la raison du dégagement et le montant accordé.

(i) Chaque année, en octobre, un relevé des noms des Membres à temps plein de l'unité de négociation qui n'ont pas dépensé toute l'allocation professionnelle mise à leur disposition en vertu de l'Article 6.45 – Dépenses de perfectionnement professionnel et la somme totale des fonds non

of June 30 of the previous year.

(j) A copy of the letters of appointment of all new full-time Faculty Members who accept employment with the University subsequent to the signing of this Collective Agreement by both Parties shall be supplied to the Union within fifteen (15) days of receipt of the said executed letters of appointment.

(k) A copy of the letters of appointment of all Sessional Members who accept employment with the University. Such letters of appointment shall be supplied to the Union within fifteen (15) days of receipt of said executed letters of appointment and a copy of all letters cancelling sessional contracts.

(l) A copy of the contracts issued to all full-time Faculty Members who have been granted sabbatical leave or any other kind of leave. Such contracts shall be supplied to the Union within fifteen (15) days after acceptance by the Member. A copy of all letters issued to Members denying sabbatical leave or overload work. Such letters shall be supplied within fifteen (15) days of their issuance.

(m) A copy of patent and copyright contracts as per Article 6.30 – Patents and Article 6.35 – Copyright.

(n) In October of each year, the total salary allocation and median salary for:

(i) Executive Team and Senior Academic Administrators;

(ii) The names of any other teaching or research and library employees outside the Bargaining Unit.

(o) A copy of the course master and updates to the course master when they become available.

(p) A copy of the University's annual audited financial statements and

dépensés par membre en date du 30 juin de l'année précédente.

(j) Dans les quinze (15) jours suivant la réception des lettres de nomination de tous les nouveaux Membres à temps plein du corps professoral qui acceptent un poste à l'Université à la suite de la signature par les deux parties de la présente Convention collective, on présentera au Syndicat une copie de ces lettres.

(k) Dans les quinze (15) jours suivant la réception des lettres de nomination de tous les Membres chargés de cours qui acceptent un poste à l'Université, on présentera au Syndicat une copie de ces lettres signées ainsi qu'une copie de toutes les lettres d'annulation d'un contrat de chargé de cours.

(l) Une copie des contrats de tous les Membres du corps professoral à qui on a accordé un congé sabbatique ou un autre congé. Ces contrats doivent être présentés au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant l'acceptation du Membre. Une copie de toutes les lettres de refus d'un congé sabbatique ou de cours en surcharge envoyées aux Membres. Ces lettres doivent être présentées au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant leur envoi.

(m) Une copie des contrats de brevet et de droits d'auteur en vertu de l'Article 6.30 – Brevets ainsi que de l'Article 6.35 – Droits d'auteur.

(n) Chaque année, en octobre, le total de l'affectation réservée aux salaires et le traitement médian pour :

(i) l'équipe de direction et les administrateurs universitaires supérieurs;

(ii) les noms des autres Membres non syndiqués faisant de l'enseignement ou de la recherche, ou travaillant à la bibliothèque.

(o) Un exemplaire de la liste principale des cours et des mises à jour à cette liste lorsqu'elles sont effectuées.

(p) Un exemplaire des états financiers annuels vérifiés de même que les

supporting schedules, following approval of these by the Board of Governors, unless such material is posted and accessible online.

(q) A copy of employment equity data including the number of women and men applying for each advertised position, the gender, highest degree and years of experience for each applicant chosen for the interview list. Such information will be forwarded to the Union by May 30 of each year, along with the reports required in accordance with article 5.25.3 (c). This will include a report of the annual voluntary self-identification survey. This report shall be posted on the Equity, Diversity and Human Rights website.

(r) A copy of advertisements for faculty positions shall be sent to the Union once they have been approved by the Office of the Vice-President, Academic and Provost.

(s) A copy of any mailings forwarded by the Employer to the majority of the Members or intended for the majority of Members, within the University, a Faculty/Library, or unit, to be sent to the Union at the same time as the general mailing.

(t) A copy of all minutes, actuarial reports and benefit reports of the Pension and Benefits Committees.

(u) Thirty (30) days after the signing of this Collective Agreement, a copy of all present articulation agreements between the Employer and all public and private education institutions.

(v) A copy of all new articulation agreements between the Employer and all public and private education institutions within thirty (30) days of the signing of the said agreements.

(w) For the purposes of identifying concerns that LUFA may have, all Laurentian University policies that may impact terms and conditions of

tableaux complémentaires, après que ceux-ci sont approuvés par le Conseil des gouverneurs, à moins que ces états et tableaux soient affichés et accessibles en ligne.

(q) Un exemplaire des données sur l'équité en emploi, y compris le nombre de femmes et d'hommes ayant demandé des postes annoncés ainsi que le sexe, le plus haut diplôme obtenu et les années d'expérience de chaque candidat convoqué en entrevue. Ces renseignements sont présentés au Syndicat avant le 30 mai chaque année et sont accompagnés des rapports exigés à l'article 5.25.3 (c). Ces rapports comprennent un rapport sur le sondage d'auto-identification volontaire annuel, qui sera publié sur le site web Équité, diversité et droits de la personne.

(r) Un exemplaire des annonces de postes d'enseignement est envoyé au Syndicat après qu'elles sont approuvées par le Bureau du Vice-recteur aux études et Provost.

(s) Un exemplaire de tous les envois de l'Employeur à la majorité des Membres ou à l'intention de la majorité des Membres, dans l'Université, une faculté/bibliothèque ou unité quelconque, qu'il faut envoyer en même temps au Syndicat.

(t) Un exemplaire de tous les procès-verbaux, rapports actuariels et rapports des avantages sociaux du Comité des pensions et du Comité des avantages sociaux.

(u) Trente (30) jours après la signature de cette convention collective, un exemplaire de toutes les ententes d'articulation en vigueur entre l'Employeur et tout établissement d'enseignement public ou privé.

(v) Un exemplaire de toutes les nouvelles ententes d'articulation entre l'Employeur et les établissements d'enseignement public ou privé dans les trente (30) jours suivant la signature de telle entente.

(w) Toutes les politiques de l'Université Laurentienne qui peuvent avoir des répercussions sur les conditions d'emploi des Membres sont

employment shall be disclosed to LUFA prior to approval by the Board of Governors.

communiquées à l'APPUL avant leur approbation par le Conseil des gouverneurs pour prendre connaissance d'éventuelles préoccupations de sa part.

(x) LUFA will be provided with electronic copies of all workload assignments and revisions, salary letters, and annual assessments within fifteen (15) days of issuance.

(x) On convient de transmettre à l'APPUL des copies électroniques de toutes les affectations et révisions de charges de travail, des lettres portant sur les salaires et des évaluations annuelles dans les quinze (15) jours suivant leur établissement.

2.50.3 The Union agrees to provide the Employer with:

(a) Copies of any statements or representations made or to be made publicly by the Union.

(b) An up-to-date copy of the constitution of the Union.

(c) An up-to-date list of the Executive of the Union.

2.50.3 Le Syndicat s'engage à présenter les documents ci-dessous à l'Employeur :

(a) Un exemplaire des déclarations ou démarches faites ou devant être faites publiquement par le Syndicat.

(b) Un exemplaire à jour des statuts du Syndicat.

(c) Une liste à jour des Membres du conseil de direction du Syndicat.

2.50.4 Each Member, who has not previously done so, shall when requested supply the Human Resources Office with one (1) copy of her/his birth certificate (or other equivalent documentation attesting to the date of birth).

2.50.4 Tout Membre qui ne l'a pas déjà fait est tenu de remettre sur demande un (1) exemplaire de son acte de naissance (ou d'un autre document analogue attestant la date de naissance) au Service des ressources humaines.

2.50.5 It is understood that this section shall not be construed to require either Party to supply any information that is confidential with respect to matters relating to labour relations.

2.50.5 Il est entendu que le présent Article ne doit pas être interprété de façon à exiger de l'une ou l'autre des parties la divulgation d'information confidentielle relative aux relations de travail.

2.50.6 Each Party agrees to inform the other Party when statistical information concerning Members is released as required by law or in response to a request from a government body or agency, and further, to inform the other Party of the nature of the information requested or released. Except when required by law, the Employer agrees not to release any individually identifiable statistical data in aggregate form concerning Members to any person, body, agency, and institution without the written consent of the Union.

2.50.6 Tout en l'informant de la nature de l'information demandée ou présentée, chacune des parties s'engage à informer l'autre si, d'après les dispositions de la loi ou sur la demande d'un organisme gouvernemental, certaines données statistiques au sujet des Membres sont divulguées. Sauf lorsqu'astreint par la loi, l'Employeur convient de ne pas divulguer sous forme globale, à une personne, un organisme ou un établissement quelconque, des données statistiques concernant les Membres qui pourraient révéler leur identité, sans avoir obtenu au préalable l'accord par écrit du Syndicat.

2.50.7 One (1) individual shall be chosen by each Party to coordinate the exchange of information and to act as liaison between the two Parties. The parties shall provide the email address for purposes of exchanging this

2.50.7 Chaque partie choisira une (1) personne qui sera chargée de coordonner l'échange de renseignements et de faire la liaison entre les deux parties. Avant le 1er juillet, chaque partie

information by July 1.

2.50.8 Nothing in this Article is meant to preclude either side of this Collective Agreement from making reasonable requests for additional information from time to time. Both Parties agree to fulfil such requests.

ARTICLE 2.55 – CORRESPONDENCE

2.55.1 In conformity with section 113 of the Ontario *Labour Relations Act, 1995*, except where otherwise expressly provided in this Collective Agreement, notices required to be given under the provisions of this Collective Agreement shall be in writing and shall be sufficient either if addressed to the appropriate recipient and sent by campus mail or Canada Post, or if delivered to the appropriate recipient personally with a signed receipt required.

2.55.2 Notices to and official correspondence with the Union shall be addressed to the attention of the President of the Union or the President of the Union's designate.

2.55.3 Notices to and official correspondence with the Employer shall be addressed to the Vice-President, Academic and Provost.

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

2.60.1 The President of the Union and the Vice-President, Academic and Provost or their respective designates shall act as liaison between the two Parties as required by this Collective Agreement as well as coordinate and exchange information as per Article 2.50 – Information.

2.60.2 When either Party deems it advisable, its representative may be accompanied by one (1) or more advisers.

2.60.3 The Parties are authorised from time to time to enter into Memoranda of Agreement with regard to the Collective Agreement. The Parties may from time to time authorise other representatives, in addition to the Vice-President, Academic and Provost and the President of the Union, to sign these Memoranda of Agreement.

précisera l'adresse électronique à utiliser pour cet échange de renseignements.

2.50.8 Aucune disposition du présent Article n'empêche l'une ou l'autre des parties de demander à l'occasion des renseignements supplémentaires. Les deux parties s'engagent à faire suite à de telles demandes raisonnables.

ARTICLE 2.55 – CORRESPONDANCE

2.55.1 Conformément à l'Article 113 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario, et sauf disposition contraire expresse de la présente Convention collective, il suffit, pour les besoins de notification selon les conditions de la présente Convention collective, de communiquer par écrit avec la personne désignée en utilisant soit le courrier interne, soit Postes Canada, ou encore en livrant personnellement à domicile et en obtenant un reçu en bonne et due forme.

2.55.2 La correspondance officielle, y compris les avis, à l'intention du Syndicat doit être adressée au président du Syndicat ou à son représentant.

2.55.3 La correspondance officielle, y compris les avis, à l'intention de l'Employeur, doit être adressée au Vice-recteur aux études et Provost.

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

2.60.1 Le Président du Syndicat et le Vice-recteur aux études et Provost ou leurs représentants respectifs doivent assurer la liaison entre les deux Parties, comme l'exige cette Convention collective, ainsi que coordonner et échanger des renseignements, comme prévu à l'Article 2.50 – Information.

2.60.2 Si l'une des Parties le juge nécessaire, son représentant peut être accompagné d'un (1) ou de plusieurs conseillers.

2.60.3 De temps à autre, les Parties sont autorisées à conclure un protocole d'entente concernant la Convention collective. De même, les Parties peuvent autoriser d'autres représentants, en plus du Vice-recteur aux études et Provost et du Président du Syndicat, à signer ces protocoles d'entente.

2.60.4 The Parties agree to form a Joint Consultative Committee for the Administration of the Collective Agreement, composed of three (3) representatives of each Party as follows: the President of the Union and the Vice-President, Academic and Provost or their respective designates; one (1) officer of LUFA and one (1) Dean appointed by the Vice-President, Academic and Provost; and one (1) appointee from each Party.

2.60.5 The Committee shall attempt:

(a) To maintain and develop a spirit of cooperation and mutual respect between the Parties.

(b) To facilitate better working relationships between the Employer and the Union and its Members.

(c) To discuss, review, and make recommendations to the Parties on matters of concern to either Party.

2.60.6 The Committee shall meet once in November and once in February and at other times when deemed useful or necessary by mutual agreement of the Parties.

2.60.7 The Committee shall be chaired in alternation by a representative of the Employer and a representative of the Union. The chair shall be responsible for preparing and distributing the agendas and preparing minutes of meetings.

2.60.8 The Committee shall determine its own procedures subject to the provision that a quorum shall consist of at least two (2) representatives of each Party.

2.60.9 The Committee shall not have the power to add to or to modify the terms of this Collective Agreement.

2.60.4 Les Parties conviennent de former un Comité consultatif paritaire sur l'exécution de la Convention collective composé des trois (3) représentants de chaque partie que voici : le Président du Syndicat et le Vice-recteur aux études et Provost ou leurs représentants respectifs, un (1) dirigeant du Syndicat, un (1) Doyen nommé par le Vice-recteur aux études et Provost et une (1) personne nommée par chaque partie.

2.60.5 Objectifs du Comité :

(a) Entretenir et développer un esprit de coopération et de respect mutuel entre les Parties.

(b) Faciliter l'amélioration des relations de travail entre l'Employeur, le Syndicat et ses Membres.

(c) Discuter, étudier et faire des recommandations aux Parties sur des questions qui concernent l'une ou l'autre.

2.60.6 Le comité se réunit une fois en novembre, une fois en février et en d'autres temps si les deux Parties conviennent de la nécessité de convoquer une réunion.

2.60.7 Un représentant de l'Employeur et un représentant du Syndicat assument la présidence du comité à tour de rôle. Le président du comité doit préparer et distribuer les ordres du jour et les procès-verbaux des réunions.

2.60.8 Le comité détermine ses propres mécanismes, étant entendu que le quorum se compose d'au moins deux (2) représentants de chaque Partie.

2.60.9 Le comité n'a aucun pouvoir d'augmenter ou de modifier les termes de la présente Convention collective.

WORKING CONDITIONS

ARTICLE 3.10 – ACADEMIC FREEDOM

3.10.1 In addition to their legal rights as citizens, Members have the right to academic freedom. Academic freedom is the right to search for truth, knowledge and understanding and to express freely what one believes. The University as an institution and the community of its scholars have a duty to protect and defend the search for knowledge and truth by all that enquire, teach, offer professional

CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 3.10 – LIBERTÉ UNIVERSITAIRE

3.10.1 En plus des droits de citoyen que leur confèrent les lois, les Membres jouissent de la liberté universitaire, à savoir le droit de chercher la vérité, la connaissance et la compréhension et d'exprimer librement leurs opinions. À titre d'établissement, l'Université et l'ensemble de ses chercheurs se doivent de protéger et de défendre la recherche du savoir et de la vérité par toutes les personnes

library service and learn under its auspices. They shall be free to carry out research and to publish its results, free to teach, to discuss and to criticise both the University and the wider society it serves.

œuvrant sous ses auspices, que ce soit dans le domaine de la recherche, de l'enseignement, de la bibliothéconomie, ou comme étudiant. Ils sont libres de faire des recherches et d'en publier les résultats, d'enseigner, de discuter et de critiquer tant l'Université que la société qu'elle sert.

3.10.2 Academic freedom includes the right, without restriction by prescribed doctrine, to freedom in teaching; freedom in research and scholarship including the right to disseminate and publish the results thereof; freedom to produce and perform creative works; freedom to acquire, preserve, and provide access to documentary material in all formats; freedom to participate in professional and representative academic bodies; freedom to engage in service to the institution and the community; and freedom to express one's opinion about the University, its administration, and the system in which one works.

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

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

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

3.10.3 The principle and practice of collegial governance is essential for the exercise of academic freedom within the University. Members are entitled to have representatives on and to participate in collegial governing bodies in accordance with their role in the fulfillment of the University's academic and educational mission.

3.10.3 Pour assurer la liberté universitaire dans l'établissement, il est essentiel d'observer des principes et pratiques de gouvernance collégiale. Les Membres ont le droit de siéger et d'être représentés aux corps administratifs conformément à leur rôle d'accomplir la mission éducative et de recherche de l'Université.

The administration recognizes that faculty are the experts in their own disciplines and fields of practice as well as regarding academic matters generally.

L'administration reconnaît que les Membres du corps professoral sont des experts dans leurs disciplines et leurs champs d'exercice ainsi que pour les questions académiques en général.

The Parties recognize that openness and transparency are essential to collegiality and academic freedom.

Les Parties reconnaissent que l'ouverture et la transparence sont des critères essentiels de la collégialité et de la liberté universitaire.

3.10.4 Academic freedom also entails the right of academic staff to exercise their civil liberties as individuals, including the right to contribute to social change through free expression on matters of public interest, without being censored, impeded or hindered by the Employer.

3.10.4 La liberté universitaire sous-entend aussi que les Membres du personnel enseignant ont le droit d'exercer leurs libertés civiques en tant que personnes, y compris le droit de contribuer au changement social au moyen de la libre expression sur les questions d'intérêt public, sans censure, obstacle ni entrave de l'Employeur.

3.10.5 The Employer shall not abridge academic freedom on any grounds, including claims of

3.10.5 L'Employeur ne portera pas atteinte à la liberté universitaire pour quelque motif que ce soit, y

institutional autonomy.

compris les prétentions à l'autonomie institutionnelle.

3.10.6 The Parties agree that Members have a right to privacy, consistent with the traditions of Academic Freedom and the provisions of this Article.

3.10. 6 Les Parties conviennent que les Membres ont droit au respect de la vie privée conformément aux traditions de la liberté universitaire et aux dispositions du présent Article.

ARTICLE 3.15 – NO DISCRIMINATION OR HARASSMENT

ARTICLE 3.15 – ABSENCE DE DISCRIMINATION OU DE HARCÈLEMENT

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

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

3.15.2 (a) The Parties agree that in accordance with the provisions of the Human Rights Code of Ontario there shall be no discrimination or harassment exercised or practiced with respect to any Member in regard to salaries, rank, appointment, promotion, tenure, reappointment, dismissal, leaves, benefits, or any other matter arising from this Collective Agreement, by reason of age, race, language, creed, colour, ancestry, ethnic or cultural background, national origin, political or religious affiliation or belief, sex, sexual orientation, gender identity, gender expression, marital status, family relationship, personal or social life style or behaviour, clerical or lay status, or disability.

3.15.2 (a) Les deux parties conviennent que, selon les dispositions du Code des droits de la personne de l'Ontario, les Membres ne peuvent faire l'objet de discrimination ni de harcèlement en ce qui concerne les questions de traitement, rang, nomination, promotion, permanence, renouvellement de nomination, licenciement, congés, avantages sociaux, ou toute autre question relevant de la Convention collective, en raison de l'âge, la race, la langue, la croyance, la couleur, l'ascendance, l'origine ethnique ou le groupe culturel, l'origine nationale, l'affiliation ou l'opinion politique ou religieuse, le sexe, l'orientation sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'état civil, les relations familiales, le style de vie ou le comportement personnel ou social, l'appartenance au clergé ou à la laïcité, ou un handicap.

(b) The Parties agree, however, that no Members or person acting as an officer of the University shall take part in formal discussions or vote with respect to the determination of any term or condition of employment of a Member of her/his immediate family as defined in Article 1.30 – Definitions.

(b) Il est toutefois convenu par les deux parties qu'aucun Membre ni aucune personne qui agit comme préposé de l'Université ne peut participer à des discussions formelles ou à un vote ayant trait à la durée ou aux conditions d'embauche d'un Membre de sa famille immédiate selon la définition donnée dans l'Article 1.30 –Définitions.

3.15.3 The choice of the most competent person for the post as described in an advertisement formally approved by the Vice-President, Academic and Provost in consultation with the Department/School will not constitute

3.15.3 La sélection de la personne la plus compétente pour combler un poste ayant fait l'objet d'une annonce approuvée formellement par le Vice-recteur aux études et Provost en

discrimination.

3.15.4 In the case of the evaluation of applicants for appointment, renewal, tenure and promotion, the criteria adopted must not systematically discriminate against Members of designated groups and shall be periodically reviewed to ensure that work done predominantly by Members of designated groups is not undervalued.

3.15.5 There shall be no discrimination with respect to any Member arising from membership or activity in the Union, or from a failure to join or participate in the Union.

3.15.6 This Article shall not preclude any action that has as its object the equitable representation of designated employment equity target groups throughout the academic community. Any action taken in accordance with a specific equity plan or specific equity initiative that has been negotiated pursuant to this Collective Agreement will not constitute discrimination or harassment contrary to this Article.

ARTICLE 3.20 – WORKING ENVIRONMENT

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

collaboration avec le Département/l'École ne constitue pas un cas de discrimination.

3.15.4 Dans le cas de l'évaluation de candidats en vue d'une nomination, d'un renouvellement de contrat, de la permanence ou d'une promotion, les critères utilisés ne doivent pas conduire à une discrimination systémique contre les Membres de groupes désignés et feront périodiquement l'objet d'une révision pour veiller à ce que les travaux effectués principalement par les Membres de groupes désignés ne soient pas sous-estimés.

3.15.5 Un Membre ne subira aucune discrimination à cause de son adhésion ou de sa participation au Syndicat ni de son refus d'adhérer ou de participer au Syndicat.

3.15.6 Cet Article n'exclut aucune mesure visant la représentation équitable des groupes désignés visés par la politique d'égalité d'emploi dans la communauté universitaire. Toute mesure prise en vertu d'un plan ou d'une initiative spécifique en matière d'équité qui a été négociée en vertu de la Convention collective ne constituera aucunement de la discrimination ou du harcèlement qui est contraire au présent Article.

ARTICLE 3.20 – MILIEU DE TRAVAIL

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

Collective Agreement 2017-2020		Convention collective 2017-2020	
	The Employer shall provide individual office space for newly hired Members on the start date of their appointment.		L'Employeur offre un espace de travail individuel aux Membres nouvellement engagés à la date du début de leur nomination.
	The Employer shall comply with its obligations regarding thermal comfort and air quality in the workplace, including offices and classrooms, in accordance with the Occupational Health and Safety Act.		L'Employeur s'acquitte de ses obligations concernant le confort thermique et la qualité de l'air dans le lieu de travail, y compris les bureaux et les salles de classe, conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.
	The Employer shall provide the Full-Time Faculty Members at Laurentian in Barrie reimbursement, on production of receipts, for the cost of a membership at the University of Toronto Libraries for each academic year.		L'Employeur remboursera aux Membres à temps plein du corps professoral à Barrie qui présenteront les reçus des frais de Membre aux bibliothèques de l'Université de Toronto pour chaque année universitaire.
	All moving expenses to relocate Members within the University shall be paid by the Employer.		L'Employeur paie toutes les dépenses qu'occasionne le déménagement des Membres à l'intérieur de l'Université.
3.20.2	The Employer acknowledges the importance of providing well-designed, safe, and healthy physical working spaces and of Members playing a substantive role in decisions affecting their working environment, particularly offices, classrooms, studios, research and laboratory spaces. The Employer shall establish a budget of forty thousand dollars ($40,000) per year during the life of this Collective Agreement for the provision of such furniture, work stations and equipment according to the recommendations of the Working Space Committee. The Working Space Committee shall consist of two (2) Members selected by the Union and two (2) Members selected by the Employer. For the purposes of this Article, "furniture, work stations and equipment" shall be deemed to include, but not to be limited to, chairs, desks, computer tables, lighting, foot rest, and such computer equipment as the keyboard, mouse, screen-glare guard, and wrist support bar, all of a high standard and ergonomically sound.	3.20.2	L'Employeur reconnaît l'importance d'offrir des espaces de travail bien conçus, sécuritaires et salubres et de laisser aux Membres un rôle substantiel dans les décisions concernant leur milieu de travail, surtout les bureaux, locaux d'enseignement, ateliers, laboratoires et aires de recherche. Pour la durée de la présente Convention collective, l'Employeur accordera un budget de quarante mille dollars (40 000 $) par année aux fins d'approvisionnement en mobilier, postes de travail et équipement selon les recommandations du Comité sur les espaces de travail. Ce comité sera formé de deux (2) Membres nommés par le Syndicat et de deux (2) Membres nommés par l'Employeur. Aux fins du présent Article, « le mobilier, les postes de travail et l'équipement » incluent, sans en exclure d'autres, les chaises, les bureaux, les bureaux pour ordinateurs, l'éclairage, les repose-pieds et les périphériques tels que les claviers, souris, filtres antireflet pour écran et appui-poignets, tous de très bonne qualité et ergonomiques.
	Where a Member is scheduled to teach in two consecutive time slots, to the extent possible, the Registrar will schedule classrooms in close proximity to each other.		Lorsque l'horaire d'enseignement d'un Membre comporte deux créneaux consécutifs, le Secrétaire général lui attribue, dans la mesure du possible, des salles de classe proches l'une de l'autre.
3.20.3	All Members, including retirees, upon request, will be supplied with a photo identification card at no cost to them except if they require a replacement for a lost card. The charge for replacement will be fifteen dollars ($15) per card. All Sessional Members will be issued a card that will be valid for library services from the date of appointment until August 31 of the	3.20.3	Tous les Membres, y compris les retraités, obtiennent sur demande une carte d'identité avec photo de la Bibliothèque. Les nouvelles cartes sont gratuites, mais les cartes de remplacement, émises si nécessaire, coûtent quinze dollars (15 $) chacune. Les Membres chargés de cours reçoivent une carte qu'ils pourront utiliser à la bibliothèque de la date de

following academic year.

nomination jusqu'au 31 août de l'année suivante.

3.20.4 Once every four (4) years, Members shall be allocated with up to one thousand eight hundred dollars ($1,800) for a new computer as determined by the Computer Allocation Committee, or acceptable computing equipment. This Article 3.20.4 comes into effect July 1, 2018. The computer shall be networked, attached to a network printer, and maintained without charge to the Members and Departments/Schools for the full four (4) years. The Computer Allocation Committee shall consist of two (2) Members selected by the Union and two (2) Members selected by the Employer. The Committee shall also review and update the plan for continued implementation of this policy, including the availability and maintenance of computers for Sessional Members, which shall be a minimum of one (1) computer for every group office for Sessional Members. In the event that there are concerns about availability of computers in a group office the Dean shall investigate and provide additional resources if required.

3.20.4 Tous les quatre (4) ans, les Membres reçoivent une allocation maximale de mille huit cents dollars (1 800 $) pour l'achat d'un nouvel ordinateur tel que décrit par le Comité d'attribution des ordinateurs, ou du matériel informatique acceptable. Cette disposition entre en vigueur le 1er juillet 2018. L'ordinateur sera raccordé à un réseau et à une imprimante réseau, et l'entretien de ce matériel est fourni gratuitement aux Membres et aux unités pendant quatre (4) ans. Le Comité d'attribution des ordinateurs est composé de deux (2) Membres nommés par le Syndicat et deux (2) Membres choisis par l'Employeur. Le Comité révise et met à jour le plan de mise en œuvre de cette politique, y compris l'attribution et l'entretien des ordinateurs des Membres chargés de cours, à raison d'au moins un (1) ordinateur dans chaque bureau partagé par ces ceux-ci. S'il y a des questions touchant la disponibilité des ordinateurs dans un bureau partagé, le doyen examinera la situation et fournira des ressources supplémentaires, le cas échéant.

3.20.5 Member accounts may be accessed only with the authorization of the Chief Information Officer (CIO).

The Chief Information Officer (CIO) shall authorize access to a Member's accounts on the network without the Member's permission only in the following circumstances:

(a) when immediate action is necessary to protect the integrity of the computer network

(b) when subject to a search by law enforcement agencies acting under the order of a court of appropriate jurisdiction.

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

Each time the Chief Information Officer (CIO) authorizes access to a Member's accounts it shall be recorded in a log maintained for this purpose. The log shall record who accessed the Member's accounts, when they were accessed and the purpose for the access. Members have a right to view all log entries

3.20.5 On ne peut pas consulter les comptes informatiques des Membres sans l'autorisation du dirigeant principal de l'information.

Le dirigeant principal de l'information autorisera l'accès aux comptes informatiques rattachés au réseau sans la permission du Membre seulement dans les situations suivantes :

(a) si une intervention immédiate s'impose pour protéger l'intégrité du réseau informatique;

(b) si les autorités policières effectuent une fouille en vertu d'un mandat de perquisition sous l'ordonnance d'une cour compétente.

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

Il sera inscrit dans un registre à cet effet chaque fois que le Dirigeant principal de l'information autorise l'accès aux comptes informatiques d'un Membre. Ce registre indique qui a accédé aux comptes du Membre, à quel moment et à quelles fins. Les Membres ont le droit de consulter les détails

dealing with their Member accounts. Upon request, the Employer will provide the Union with a report indicating which and when Member accounts were accessed and the purpose for the access.

sur leurs comptes dans le registre. En outre, le Syndicat peut demander à l'Employeur de lui fournir un rapport indiquant les dates de l'accès, les raisons le justifiant et le nom des Membres concernés.

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

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

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

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

ARTICLE 3.25 – HEALTH, SAFETY AND SECURITY

ARTICLE 3.25 – SANTÉ, SÉCURITÉ ET SÛRETÉ

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

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

The Committee's work will include an examination of procedures and physical facilities brought to its attention, as these relate to health, safety and security.

Ce Comité est chargé, entre autres d'examiner les procédures et les installations physiques relativement à la santé, à la sécurité et à la sûreté dont il aura été saisi.

3.25.2 The Union shall observe and assist in the implementation of rules adopted to protect the health and safety of employees and to maintain the security of persons and premises.

3.25.2 Le Syndicat est tenu de veiller et de contribuer à la mise en application des règles adoptées pour protéger la santé et la sécurité des employés et pour protéger les personnes et les locaux.

3.25.3 Members who have reason to believe that a work situation is likely to endanger them have the right to refuse unsafe work pursuant to

3.25.3 Les Membres qui ont motif de croire qu'une situation au travail présente un danger ont le droit de refuser un travail dangereux en vertu

and in accordance with the provisions of the *Ontario Occupational Health and Safety Act*.

de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario* et conformément à ses dispositions.

ARTICLE 3.30 – BILINGUALISM

3.30.1 The University is committed to the fulfillment of its role as bilingual institution of higher learning, in accordance with the *Laurentian University of Sudbury Act*. The Employer and the Union pledge themselves to the maintenance and promotion of both official languages, French and English, as well as both cultures.

Notwithstanding the above, the Employer and the Union acknowledge the distinct role and the important contribution of Aboriginal languages and cultures in particular programs at Laurentian University. Further, the Employer and the Union recognize that in the University as a whole Aboriginal faculty are underrepresented and agree as per Article 5.30 – Aboriginal Equity Initiative to establish an Aboriginal equity initiative, and to waive the requirement for French/English bilingualism and recognize as bilingualism the knowledge and/or demonstrated study of an Aboriginal language and one (1) of the two (2) official languages of Laurentian University.

3.30.2 In accordance with the commitment stated in Article 3.30.1 above, the Employer recognizes the right of all Members to communicate directly (verbally and in writing) in the official language of their choice with all University Departments, Schools, Research and Administrative services for all official transactions.

3.30.3 The two Parties shall have the right to be heard in either official language and to require the translation of any official materials. Members have the right to express themselves in the official language of their choice.

3.30.4 The two Parties agree to make every effort to provide a translation of non-official documents where either Party requires such.

3.30.5 A joint Committee of two (2) representatives chosen by the Employer and two (2) representatives chosen by the Union, distributed equitably between the two (2)

ARTICLE 3.30 – BILINGUISME

3.30.1 Conformément aux dispositions de la *Loi de l'Université Laurentienne*, il incombe à l'Université de remplir son rôle d'établissement d'enseignement postsecondaire bilingue. L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir et à promouvoir les deux langues officielles, le français et l'anglais, ainsi que les deux cultures.

Nonobstant les dispositions ci-dessus, l'Employeur et le Syndicat reconnaissent le rôle distinct et l'importante contribution des langues et cultures autochtones dans certains programmes de l'Université Laurentienne. En outre, l'Employeur et le Syndicat reconnaissent que dans l'ensemble de l'Université, les professeurs autochtones sont sous-représentés et conviennent, conformément à l'article 5.30 – Initiative d'équité en matière d'emploi pour les autochtones, de mettre sur pied une Initiative d'équité en matière d'emploi pour autochtones et de renoncer à l'exigence du bilinguisme français-anglais de façon à reconnaître aussi comme bilinguisme la connaissance et/ou l'étude confirmée d'une langue autochtone et d'une (1) des deux (2) langues officielles de l'Université Laurentienne.

3.30.2 Conformément à l'engagement précisé dans l'Article 3.30.1 ci-dessus, l'Employeur reconnaît le droit de tous les Membres de communiquer (oralement ou par écrit) avec tous les Départements, les Écoles, et les unités de recherche et d'administration de l'Université dans la langue officielle de leur choix pour toute transaction officielle.

3.30.3 Les deux Parties ont le droit d'être entendues dans l'une ou l'autre des deux langues officielles et d'exiger la traduction de tout document officiel. Les Membres ont le droit de s'exprimer dans la langue officielle de leur choix.

3.30.4 Les Parties conviennent de faire tout leur possible pour fournir une traduction de documents, autres qu'officiels, si l'autre partie la demande.

3.30.5 Un comité conjoint formé de deux (2) Membres représentant l'Employeur et de deux (2) Membres du Syndicat, répartis équitablement entre les deux langues officielles, est

official languages, shall prepare the guidelines and requirements for competency required to enable each Member to meet the bilingualism requirements stated in her/his Letter of Appointment, in accordance with Article 5.20.8 of Article 5.20 – Appointment and Renewal. The recommendations of the Joint Committee shall be approved by the Employer and the Union. The Joint Committee shall convene when required.

responsable de préparer les directives et les exigences de la compétence requise afin de permettre à chaque Membre de remplir les conditions du bilinguisme précisées dans leur lettre de nomination en vertu de l'Article 5.20.8 de l'Article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat. Les recommandations du comité conjoint sont sujettes à l'approbation de l'Employeur et du Syndicat. Le comité conjoint se réunit selon les besoins.

3.30.6 The Employer agrees to provide language training at no cost in the course of the entire year at beginner, intermediate and advanced levels in order to enable Members to a) meet the requirements of bilingualism stated in their Letter of Appointment in accordance with Article 5.20.8 of Article 5.20 – Appointment and Renewal and b) maintain and improve their skills.

3.30.6 L'Employeur s'engage à rendre disponible sans frais la formation linguistique, tout au long de l'année, aux niveaux débutant, intermédiaire et avancé afin de permettre aux Membres : a) de remplir les conditions de bilinguisme précisées dans leur lettre de nomination en vertu de l'Article 5.20.8 de l'Article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat, b) de maintenir et de perfectionner leurs acquis.

3.30.7 The Employer shall inform all new Members about language requirements for both official languages on an annual basis until tenure is granted, in order to allow Members to prepare themselves adequately to meet the language requirements for the granting of tenure.

3.30.7 L'Employeur s'engage à faire connaître, à chaque année jusqu'à l'obtention de la permanence, l'exigence linguistique des deux langues officielles à tous les nouveaux Membres afin de leur permettre de se préparer adéquatement à atteindre l'exigence linguistique requise pour l'obtention de leur permanence.

3.30.8 A Member's course syllabuses, course notes and presentations (regardless of their format), whether distributed, projected or transmitted in any and all media, shall be written in the course's language of instruction. The Member shall ensure that a terminology index is available to students if certain required readings are not in the language of instruction.

3.30.8 Les plans de cours du Membre du corps professoral, ses notes de cours de même que ses présentations (sous quelque forme que ce soit), qu'ils soient distribués, projetés ou diffusés sur quelque médium que ce soit, sont rédigés dans la langue du cours. Le Membre s'assure aussi de mettre à la disposition des étudiants une liste terminologique dans la langue du cours si certaines lectures obligatoires ne sont pas dans cette langue.

ARTICLE 3.35 – CONFLICT OF INTEREST

3.35.1 No individual shall knowingly participate in any academic or administrative decision, including decisions regarding commercial contracts or transactions, which benefits the individual, affects or benefits a person from whom the individual stands to derive a financial benefit or affects or benefits a person in a situation as defined in Article 1.30 – Definitions.

ARTICLE 3.35 – CONFLIT D'INTÉRÊTS

3.35.1 Nul ne participe sciemment à une décision ayant trait à l'enseignement, à la recherche ou à l'administration universitaire – y compris les décisions ayant trait à des contrats ou à des transactions commerciales – qui l'avantage, qui affecte ou avantage une personne dont il peut obtenir des considérations financières ou qui affecte ou avantage une personne dont la situation est décrite dans l'Article 1.30 – Définitions.

3.35.2 In the event the affected individual determines that a conflict exists of sufficient seriousness to compromise the integrity of the decision-making process, the affected individual shall declare the nature and extent of the interest

3.35.2 Lorsqu'une personne constate qu'elle a un conflit d'intérêts assez sérieux pour compromettre l'intégrité du processus décisionnel, cette personne doit déclarer la nature et la portée de l'intérêt aussitôt que

as soon as possible and no later than the meeting(s) at which the matter is to be considered and the individual in conflict shall:

(a) withdraw from the meeting where the matter is being discussed;

(b) refrain from taking part in any other discussion of the matter; and

(c) refrain from voting on the matter.

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

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

possible, au plus tard lors de la réunion ou des réunions où le sujet est abordé, et cette personne :

(a) se retire de la réunion où l’on discute du sujet;

(b) ne participe à aucune autre discussion du sujet; et

(c) ne participe pas au vote sur le sujet.

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

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

SESSIONAL MEMBERS

ARTICLE 4.10 – APPOINTMENT PROVISIONS FOR SESSIONAL MEMBERS

4.10.1 The Parties recognise that the University's mission is best served by a largely full-time faculty and that it is not generally desirable to make sessional appointments a substitute for full-time faculty.

4.10.2 At the same time, the Parties recognise that sessional faculty add a significant level of diversity, expertise and practical experience to the University, and their value must be recognised in the governance and decision-making processes and generally in the on-going life of the University.

4.10.3 Teaching/professional librarianship/archival management duties comprise the only assigned function for Sessional Members.

ARTICLE 4.15 – APPOINTMENT AND RENEWAL FOR SESSIONAL MEMBERS

Seniority of Sessional Members

4.15.1 Sessional Members shall be deemed to have

MEMBRES CHARGÉS DE COURS

ARTICLE 4.10 – DISPOSITIONS VISANT LES MEMBRES CHARGÉS DE COURS

4.10.1 Les Parties reconnaissent que l'Université s'acquitte le mieux de sa mission si le corps professoral est constitué en grande partie de professeurs à temps plein, et qu'il n'est en général pas souhaitable de recourir à des nominations à temps partiel à la place des professeurs à temps plein.

4.10.2 Parallèlement, les Parties reconnaissent que grâce à leur expertise et à leur expérience pratique, les Chargés de cours ajoutent une dimension significative de diversité à l'enseignement, et que leur contribution doit être appréciée dans les procédures de gestion et de prise de décision, ainsi que dans le fonctionnement habituel de l'Université.

4.10.3 Les fonctions d'enseignant, de bibliothécaire ou d’archiviste professionnel sont les seules qui puissent être attribuées à des Membres chargés de cours.

ARTICLE 4.15 – NOMINATION ET RENOUVELLEMENT DE CONTRAT DES MEMBRES CHARGÉS DE COURS

Ancienneté des Membres chargés de cours

4.15.1 Les Membres chargés de cours sont

Seniority with respect to a particular Department/School at the time they are appointed to teach for the third (3rd) academic year within that Department/School in the last six (6) academic years (July to June).

présumés avoir l'ancienneté dans un Département/École au moment de leur nomination pour enseigner pour la troisième (3e) année universitaire dans ce Département/École au cours des six (6) dernières années universitaires (de juillet à juin).

4.15.2 Each Department/School shall maintain a single roster listing the names and e-mail addresses of Sessional Members who have Establishment and Sessional Members who have Seniority. The roster shall also list the courses each Member on the roster has taught and list the Member's establishment.

4.15.2 Chaque Département /École doit tenir une seule liste des noms et adresses électroniques des Membres chargés de cours qui ont un statut prioritaire et de ceux qui ont l'ancienneté. La liste doit aussi indiquer les cours enseignés par chaque Membre et son statut prioritaire.

4.15.3 Sessional Members may request leave from the roster for up to two (2) consecutive years. Such application shall be made annually to the Dean/University Librarian and shall not be unreasonably refused.

4.15.3 Les Membres chargés de cours peuvent demander de ne pas exercer leur droit en tant que membre de la liste pendant deux (2) années consécutives. Cette demande doit être présentée chaque année au doyen ou au bibliothécaire en chef et ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

4.15.4 Sessional Members on the roster shall be given first right of consideration for available sessional contracts.

4.15.4 Les Membres chargés de cours inscrits sur la liste doivent être pris en considération en priorité pour les contrats de charge de cours disponibles.

4.15.5 The names of Sessional Members on the roster shall be included with the Department/School faculty listings, on the University website.

4.15.5 Les noms des Membres chargés de cours figurant sur la liste doivent être inclus dans la liste du corps professoral du Département ou de l'École affichée sur le site Web de l'Université.

Establishment of Sessional Members

Statut prioritaire des Membres chargés de cours

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

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

Where a course is replaced by a renamed, renumbered, or revised (e.g. a six (6) credit course divided into two (2) three (3) credit courses) version of what is essentially the same course, establishment shall be maintained.

Quand un cours est remplacé par une version portant un nouveau titre, un nouveau code ou constituant une révision de ce qui est essentiellement le même cours (p. ex., un cours de six (6) crédits divisé en deux (2) cours de trois (3) crédits), le statut prioritaire demeure.

For the purpose of calculating Seniority and Establishment, cross-listed courses (e.g. JURI/LBST 3616EL) shall be deemed to

Pour les besoins de la détermination de l'ancienneté et du statut prioritaire, les cours transcodés (à codes multiples) (p. ex.,

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

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

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

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

4.15.8 Establishment shall not be exercised if a Sessional Member has removed her/his name from the roster by submitting a written request to the Dean/University Librarian, or has declined an offer of appointment for a third (3rd) consecutive academic year. Offers of appointment that are made outside of the dates identified in Article 4.15.9 shall not be considered for this Article.

4.15.8 Le statut prioritaire ne s'applique pas quand un Membre chargé de cours a retiré son nom de la liste en présentant une demande écrite au doyen ou au bibliothécaire en chef, ou a refusé une offre de nomination pour une troisième (3e) année universitaire consécutive. Les offres de nomination faites en dehors des périodes prévues à l'article 4.15.9 ne sont pas visées par le présent article.

4.15.9 Sessional Members with Establishment and most years of teaching service at Laurentian University shall have the right of first refusal. This shall apply for the first two sections of the course. The Member shall have first choice of available sections. If other sections are not filled by the roster, the member shall have priority over the remaining sections before advertising externally. Such Members shall be offered available courses by April 1 for Fall/Winter session and by October 1 for Spring/Summer session.

4.15.9 Les Membres chargés de cours ayant un statut prioritaire et le plus d'années de service d'enseignement à l'Université Laurentienne ont le droit de premier refus. Ce droit s'applique aux deux premières sections d'un cours. Le Membre a le premier choix parmi les sections disponibles. Si d'autres sections ne sont pas prises en charge par des personnes inscrites sur la liste, elles doivent être offertes prioritairement au Membre précédent avant d'être annoncées à l'extérieur. Les cours disponibles doivent leur être offerts avant le 1er avril pour la session d'automne-hiver et avant le 1er octobre pour le trimestre du printemps-été.

Appointment of Sessional Members of the Bargaining Unit

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

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

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

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

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

Roster/Internal applicants

Liste et candidats internes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dean/University Librarian with a copy to the Union.

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

en chef et envoyer une copie au Syndicat.

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

External Applicants

4.15.14 When a Sessional appointment cannot be filled through the roster, the unassigned course shall be posted on the Laurentian University website and may also be advertised externally by May 19 for the Fall/Winter Session and by November 18 for the Spring/Summer session. A copy of the advertisement for sessional positions shall be sent to the Union prior to posting on the website.

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

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

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

Written Offer of Appointment of Sessional Members

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

Candidats externes

4.15.14 Quand un poste de chargé de cours ne peut pas être pourvu au moyen de la liste, il doit être affiché sur le site Web de l'Université Laurentienne et peut être annoncé à l'extérieur avant le 19 mai pour la session d'automne-hiver et avant le 18 novembre pour la session du printemps-été. Une copie de l'annonce des postes de chargé de cours est envoyée au Syndicat avant que ceux-ci soient affichés sur le site Web de l'Université.

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

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

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

Offre écrite de nomination de Membres chargés de cours

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

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

du printemps-été.

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

4.15.17 A link to the current Collective Agreement shall be sent with every offer of employment. The Employer shall also issue at no charge, a hard copy to individual Members upon request by the Member.

4.15.17 Un lien avec la Convention collective en vigueur doit accompagner chaque offre d'emploi. L'Employeur doit également remettre gratuitement la version imprimée de la Convention collective sur demande à chaque Membre.

4.15.18 A copy of each accepted Offer of Appointment shall be sent to the Union within fifteen (15) days of the Employer's receipt.

4.15.18 Une copie de chaque offre de nomination acceptée doit être envoyée au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant sa réception par l'Employeur.

Grievance of Appointment Decision of Sessional Members

Grief concernant la décision de nomination des Membres chargés de cours

4.15.19 All applicants from the roster shall be notified of the appointment decision. In the event that an unsuccessful applicant for a sessional teaching position believes that someone else was appointed to the position in violation of the provisions of this Collective Agreement, she/he may request within one (1) month of the notification, a review of the appointment with the view of establishing whether the Employer acted in accordance with the provisions of this Collective Agreement when not appointing the unsuccessful applicant.

4.15.19 La décision de nomination doit être transmise à tous les candidats inscrits sur la liste. Dans le cas où un candidat non retenu pour un poste de chargé de cours pense qu'une autre personne a été nommée contrairement aux dispositions de la Convention collective, il a un (1) mois suivant l'avis pour demander un réexamen de la nomination en vue d'établir si l'Employeur a agi conformément aux dispositions de la Convention collective quand il ne l'a pas nommé.

4.15.20 Such a request for review shall be directed to the Dean/University Librarian and/or the Union and shall involve initially an informal stage in which the Dean/University Librarian and a Grievance Officer appointed by the Union have an opportunity to review the available information. If agreement cannot be reached at the informal stage, the matter shall be dealt with according to the grievance procedures set out in Article 11.10 – Grievance Procedure.

4.15.20 Cette demande de réexamen doit être transmise au doyen ou au bibliothécaire en chef et au Syndicat et le processus doit commencer par une étape officieuse dans laquelle le doyen ou le bibliothécaire en chef et un délégué chargé des griefs nommé par le Syndicat ont l'occasion de revoir les renseignements disponibles. S'il est impossible d'arriver à une entente lors de cette étape officieuse, la question doit être traitée conformément au processus de grief établi dans l'Article 11.10 – Procédure de grief.

ARTICLE 4.25 – WORKLOAD PROVISIONS FOR SESSIONAL MEMBERS

ARTICLE 4.25 – CHARGE DE TRAVAIL DES MEMBRES CHARGÉS DE COURS

4.25.1 (a) If, once a contract has been executed, the workload of a Sessional Member must be altered, the agreement of the Member must be obtained.

4.25.1 (a) Au cas où la charge de travail d'un Membre chargé de cours doit être modifiée alors que son contrat a été dûment signé, ceci ne peut être fait sans son accord.

Collective Agreement 2017-2020

(b) Once a contract has been executed with a Sessional Member such a contract shall not be cancelled in order to have the duties performed by a Faculty Member with a full-time appointment.

(c) Cancellation prior to its commencement of a course for which contract with a Sessional Member has been executed can occur only in accordance with cancellation Article provisions contained in the contract.

(d) Cancellation Articles shall be used only where there is good reason to believe that enrolment levels may be vulnerable. In the event of a cancellation the Employer shall:

(i) Attempt to find work of equivalent value for which the Sessional Member is qualified; and failing this

(ii) Shall pay a cancellation fee of fifteen percent (15%) of the agreed salary as outlined in the Letter of Appointment.

(iii) Members who conduct instruction through distance education delivery modes shall be paid two hundred and fifty dollars ($250).

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

4.25.2 The contracts issued to Sessional Librarians and Archivists shall identify in reasonable detail the hours during which the work is to be performed. These hours cannot be changed without the consent of the Member. The librarian pay equivalent shall be deemed to be 126 hours per 3 course credits of pay.

Convention collective 2017-2020

(b) Lorsqu'un contrat a été signé avec un Membre chargé de cours, ce contrat ne peut pas être annulé en vue de confier les tâches qu'il vise à un Membre à temps plein.

(c) Au cas où il faut annuler avant qu'il ne commence un cours pour lequel un contrat avec un Membre chargé de cours a été signé, il faut respecter les dispositions contenues à cet effet dans le contrat.

(d) Les dispositions d'annulation d'un cours ne sont appliquées que si le nombre d'inscriptions est insuffisant. Au cas où le cours doit être annulé, l'Employeur est tenu :

(i) d'essayer de procurer à l'enseignant en question un poste équivalent et pour lequel il a la compétence voulue; sinon

(ii) de payer des frais d'annulation équivalant à quinze pour cent (15 %) du salaire convenu, comme il est indiqué dans la lettre de nomination; ou

(iii) dans le cas des Membres qui dispensent l'enseignement par des modes de formation à distance, de leur verser deux cent cinquante dollars (250 $).

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

4.25.2 Les contrats signés avec les bibliothécaires et les archivistes à temps partiel doivent préciser les heures de travail dans des limites raisonnables. Celles-ci ne peuvent être modifiées sans l'accord de l'employé. L'équivalence de salaire des bibliothécaires est calculée sachant que cent vingt-six (126) heures de travail doivent correspondre au même paiement qu'un cours de trois (3) crédits.

4.25.3 The workload of a Sessional Member shall normally not exceed twelve (12) credits per Fall/Winter session (September to April) and nine (9) credits per Spring session (May to August). Courses delivered through distance education modes do not count in these totals. There is no maximum course load or enrolment limit for individuals who conduct instruction through distance education delivery modes.

4.25.3 La charge de travail d'un Membre chargé de cours ne doit normalement pas dépasser douze (12) crédits pendant la session d'automne/hiver (septembre à avril) ou neuf (9) crédits pendant la session de printemps (mai à août). Les cours donnés par des modes de formation à distance ne sont pas compris dans ces totaux. Il n'y a pas de charge de cours maximale ni de limite d'inscriptions dans le cas des personnes qui dispensent l'enseignement par des modes de formation à distance.

ARTICLE 4.30 – TEACHING RIGHTS AND RESPONSIBILITIES FOR SESSIONAL MEMBERS

4.30.1 Sessional Members shall be covered by the general provisions regarding teaching and professional librarianship and archival management in Articles 5.15.5 to 5.15.18 of Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics except for specific Articles within this section that clearly apply only to full-time faculty.

ARTICLE 4.30 – DROITS ET RESPONSABILITÉS DES MEMBRES CHARGÉS DE COURS

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

4.30.2 The Chair/Director of the Department/School shall structure the procedures required by this responsibility in a reasonable manner.

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

4.30.3 The Chair/Director of the Department/School shall make procedures regarding Sessional Members a matter of record.

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

4.30.4 Sessional Members shall have the right to attend Departmental/School meetings. In terms of voting rights, Sessional Members shall have the right of up to two (2) voting representatives as elected annually by the Sessional Members teaching in the respective Department/School. The number of sessional voting representatives shall be determined by the number of full-time Members in the Department/School as follows:

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

One (1) to Nine (9):	One (1) Sessional voting representative	Un (1) à neuf (9) :	Un (1) représentant des Membres chargés de cours ayant droit de vote
Ten (10) and over:	Two (2) Sessional voting representatives	Dix (10) ou plus de dix (10) :	Deux (2) représentants des Membres chargés de cours ayant droit de vote

ARTICLE 4.35 – ANNUAL REPORT FOR SESSIONAL MEMBERS

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

ARTICLE 4.35 – COMPTE RENDU ANNUEL DES MEMBRES CHARGÉS DE COURS

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

ARTICLE 4.40 – WITHDRAWAL OF SENIORITY FOR SESSIONAL MEMBERS

4.40.1 The rights established by the provisions for seniority as described above may be altered or revoked in the event that the teaching performance of a Sessional Member is found to be unsatisfactory. Action that may affect the seniority rights of a Sessional Member may be initiated by the Dean/University Librarian and will normally occur only after an informal investigation establishes reasonable grounds for a formal procedure. There is an expectation that the Sessional Member will be made aware during the informal stage of an investigation of the concerns regarding her/his teaching performance and will be given an opportunity to give reasons why a formal procedure should not be initiated. The Union shall be notified at the same time as the Member.

4.40.2 If, after an informal investigation, the Chair/Director of the Department/School and the Dean/University Librarian are of the view that a formal procedure is warranted, an investigation shall be conducted by the Departmental/School or a specially formed committee that reports back to the Council. The Union shall be advised that this procedure will be invoked. Department/Schools shall have reasonable flexibility in the constitution of such a committee. In all cases the investigating body must have at least four (4) Members who shall attend all meetings convened. Membership shall include the Chair/Director of the Department/School, at least one (1) other full-time Member of the Department/School, at least one (1) Sessional Member from the

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

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

4.40.2 Si à la suite de l'enquête préalable le Directeur du Département/de l'École et le Doyen/Bibliothécaire en chef conviennent que la procédure officielle est justifiée, une enquête est menée par le Département/de l'École, ou par un comité spécial relevant du conseil. Le Syndicat doit être avisé que l'on a recours à cette procédure. Les Départements/Écoles doivent jouir d'une latitude raisonnable lorsqu'elles constituent le comité chargé de l'enquête. Dans tous les cas, le comité est composé d'au moins quatre (4) Membres qui sont tenus d'assister à toutes les réunions convoquées. Parmi les Membres du comité, il doit y avoir le Directeur du Département/de l'École, au moins un (1) autre Membre du Département/l'École enseignant à temps plein, au moins un (1) Membre chargé

Department/School (if there is one willing to serve), and a nominee of the Sessional Member under investigation (such nominee must be a full-time or Sessional Member teaching in the Department/School during the current academic year).

de cours du Département/de l'École (s'il y en a un qui soit prêt à siéger au comité), et un (1) représentant désigné par le Membre chargé de cours qui fait l'objet de l'enquête (ce représentant doit être un Membre enseignant à temps plein ou à temps partiel dans le Département/l'École pendant l'année universitaire en cours).

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

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

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

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

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

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

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

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

4.40.7 If the Dean/University Librarian decides on revocation of seniority rights, she/he shall advise the Member and the Union in writing, stating reasons. The Member shall have the right to request an appeal within ten (10) working days of the receipt of that communication. The appeal shall be heard by a special FPC/FFPC, which shall consist of the regular FPC/FFPC, augmented by one (1) Sessional Member nominated by the Union who will not vote. The Sessional Member shall have the right to be heard, to be accompanied by a colleague, to examine any evidence with at least ten (10) days' notice and to present counter-representation on it. The appeal body shall determine the case by

4.40.7 Si le Doyen/Bibliothécaire en chef décide d'annuler les droits d'ancienneté du Membre, il doit en aviser celui-ci par écrit ainsi que le Syndicat, en donnant les raisons de sa décision. Le Membre a le droit de faire appel de cette décision dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent réception de l'avis. L'appel est présenté à un C.P.F. spécial composé des Membres habituels du C.P.F. plus un (1) Membre chargé de cours nommé par le Syndicat, sans droit de vote. Le Membre chargé de cours a le droit de se faire entendre, de se faire accompagner par un collègue, d'étudier toutes les preuves présentées contre lui dans un délai d'au moins dix (10) jours et de présenter ses arguments.

simple majority. No further arbitration or appeal shall be open to the Member or the Employer.

Les Membres du comité d'appel procèdent alors au vote à majorité simple. Suite à cette décision le Membre et l'Employeur n'ont plus le droit de faire appel ou de soumettre la question à l'arbitrage.

4.40.8 Where an appeal is determined in favour of a Sessional Member, and where the course has been, or comes to be, scheduled for the following academic year, the Sessional Member, subject to seniority, shall be assigned to, and paid for such a course or courses. Any other Sessional Member assigned in anticipation of a determination against a Sessional Member against whom withdrawal of seniority is anticipated shall be entitled to compensation.

4.40.8 Lorsque la décision du comité est prise en faveur du Membre chargé de cours, le cours qu'il enseigne, s'il est prévu pour l'année universitaire suivante, lui est attribué, sous réserve des droits d'ancienneté, et il touche la rémunération prévue. Tout autre Membre chargé de cours qui aurait déjà été nommé en remplacement d'un Membre menacé de perte d'ancienneté a le droit de recevoir une compensation.

4.40.9 Withdrawal of Seniority actions must first be initiated (as per Article 4.40.1 above) by June 1 in order to be effective for the subsequent academic year.

4.40.9 Les mesures visant à annuler les droits d'ancienneté doivent être prises avant le 1er juin pour pouvoir être mises en vigueur l'année universitaire suivante (voir l'Article 4.40.1 ci-dessus).

ARTICLE 4.45 – PHYSICAL AND MENTAL ILLNESS FOR SESSIONAL MEMBERS

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

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

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

ARTICLE 4.50 – FAMILY RESPONSIBILITY FOR SESSIONAL MEMBERS

4.50.1 The Ontario *Employment Standards Act, 2000* provides specific rights and responsibilities with respect to leaves related to family responsibilities. These provisions will apply to Sessional Members.

ARTICLE 4.50 – RESPONSABILITÉ FAMILIALE POUR LES MEMBRES CHARGÉS DE COURS

4.50.1 La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario décrit les droits et responsabilités en matière de congés liés aux responsabilités familiales. Les dispositions de cette loi s'appliquent aux Membres chargés de cours.

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

4.55.1 Sessional Lecturers shall be paid as follows for each three (3) credit course which commences after the date shown below; other courses will be pro-rated as per their credit weighting. Human Kinetics activity courses will be weighted at 2.25 credits.

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

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

(a) Sessional Lecturers without Establishment

	Base pay	Four percent (4%) in lieu of vacation	Four percent (4%) in lieu of benefits	Total rate of pay
July 1, 2017	$6,717	$269	$269	$7,255

(b) Sessional Lecturers with Establishment and Retirees

	Base pay	Four percent (4%) in lieu of vacation	Four percent (4%) in lieu of benefits	Total rate of pay
July 1, 2017	$7,054	$282	$282	$7,618

(c) Sessional Lecturers without Seniority

	Base pay	Four percent (4%) in lieu of vacation	Four percent (4%) in lieu of benefits	Total rate of pay
July 1, 2018	$6,825	$273	$273	$7,371
July 1, 2019	$6,941	$273	$273	$7,497

(d) Sessional Lecturers with Seniority and Retirees

	Base pay	Four percent (4%) in lieu of vacation	Four percent (4%) in lieu of benefits	Total rate of pay
July 1, 2018	$7,166	$287	$287	$7,740
July 1, 2019	$7,288	$292	$292	$7,872

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

Les cours d'activité physique sont pondérés à 2,25 crédits.

(a) Chargés de cours sans statut prioritaire

	Traitement de base	Quatre pourcent (4%) tenant lieu de vacances	Quatre pourcent (4%) tenant lieu d'avantages sociaux	Total du Traitement
1er juillet 2017	6 717 $	269 $	269 $	7 255 $

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

	Traitement de base	Quatre pour cent (4%) tenant lieu de vacances	Quatre pour cent (4%) tenant lieu d'avantages sociaux	Total du traitement
1er juillet 2017	7 054 $	282 $	282 $	7 618 $

(c) Chargés de cours sans ancienneté

	Traitement de base	Quatre pour cent (4%) tenant lieu de vacances	Quatre pour cent (4%) tenant lieu d'avantages sociaux	Total du traitement
1er juillet 2018	6 825 $	273 $	273 $	7 371 $
1er juillet 2019	6 941 $	273 $	273 $	7 497 $

(d) Chargés de cours ayant de l'ancienneté et Membres à la retraite

	Traitement de base	Quatre pour cent (4%) tenant lieu de vacances	Quatre pour cent (4%) tenant lieu d'avantages sociaux	Total du traitement
1er juillet 2018	7 166 $	287 $	287 $	7 740 $
1er juillet 2019	7 288 $	292 $	292 $	7 872 $

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

Collective Agreement 2017-2020

4.55.2 When scheduled Continuing Education Courses may otherwise have to be cancelled, Members may, if they choose, agree to teach a course for an amount less than the overload stipend. This amount shall be equal to at least the stipend for the course divided by twelve (12) and multiplied by the number of students enrolled in the course at the time the course starts. A copy of the agreement shall be sent to the Union at the same time as it is offered to the Member.

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

4.55.4 The Parties agree that compensation for Sessional Lecturers teaching a "teachable" course in the School of Education or a "didactique" course at l'École des sciences de l'éducation shall be pro-rated for 2017-18 at six hundred and fifty eight dollars ($658) per student; for 2018-19 at six hundred and sixty nine dollars ($669); for 2019-20 at six hundred and eighty dollars ($680) up to the maximum of the rate of pay for a Sessional Member with establishment for such a course.

4.55.5 The Parties agree that the rates of pay for Sessional Lecturers teaching activity courses in the School of Human Kinetics shall be weighted at 2.25 credits as following:

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

	Base pay	Four percent (4%) in lieu of vacation	Four percent (4%) in lieu of benefits	Total rate of pay
July 1, 2017	$5,038	$202	$202	$5,442

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

Convention collective 2017-2020

4.55.2 Si un cours d'éducation permanente risque d'être annulé, un Membre peut accepter de donner le cours pour un montant moindre que le traitement prévu pour un cours en surcharge. Ce montant doit au moins être égal au traitement prévu pour le cours en surcharge divisé par douze (12) et multiplié par le nombre d'étudiants inscrits au cours au début du trimestre. Une copie du contrat doit être envoyée à l'APPUL au même moment que le contrat est offert au Membre.

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

4.55.4 Les parties conviennent que la rémunération des Chargés de cours qui donnent un cours « didactique » à l'École des sciences de l'éducation ou un cours « teachable » à la School of Education est fixée proportionnellement pour 2017-2018 à six cent cinquante-huit dollars (658 $) par étudiant; pour 2018-2019 à six cent soixante-neuf dollars (669 $); pour 2019-2020 à six cent quatre-vingt dollars (680 $) jusqu'à concurrence de la rémunération maximale pour un Chargé de cours avec statut prioritaire pour ce type de cours.

4.55.5 Les parties conviennent que la rémunération des Chargés de cours qui donnent un cours d'activité à l'École des sciences de l'activité physique est pondérée à 2,25 crédits de la façon suivante :

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

	Traitement de base	Quatre pour cent (4%) tenant lieu de vacances	Quatre pour cent (4%) tenant lieu d'avantages sociaux	Total du traitement
1er juillet 2017	5 038 $	202 $	202 $	5 442 $

(b) Membres à la retraite ou Chargés de cours ayant le statut prioritaire qui enseignent à l'École des sciences de l'activité physique

	Base pay	Four percent (4%) in lieu of vacation	Four percent (4%) in lieu of benefits	Total rate of pay
July 1, 2017	$5,290	$212	$212	$5,714

	Traitement de base	Quatre pour cent (4%) tenant lieu de vacances	Quatre pour cent (4%) tenant lieu d'avantages sociaux	Total du traitement
1er juillet 2017	5 290 $	212 $	212 $	5 714 $

(c) Sessional Lecturers without Seniority teaching activity courses in the School of Human Kinetics

(c) Chargés de cours sans ancienneté qui enseignent à l'École des sciences de l'activité physique

	Base pay	Four percent (4%) in lieu of vacation	Four percent (4%) in lieu of benefits	Total rate of pay
July 1, 2018	$5,119	$205	$205	$5,529
July 1, 2019	$5,206	$208	$208	$5,622

	Traitement de base	Quatre pour cent (4%) tenant lieu de vacances	Quatre pour cent (4%) tenant lieu d'avantages sociaux	Total du traitement
1er juillet 2018	5 119 $	205 $	205 $	5 529 $
1er juillet 2019	5 206 $	208 $	208 $	5 622 $

(d) Retirees; or Sessional Lecturers with Seniority teaching activity courses in the School of Human Kinetics

(d) Membres à la retraite ou Chargés de cours ayant de l'ancienneté qui enseignent à l'École des sciences de l'activité physique

	Base pay	Four percent (4%) in lieu of vacation	Four percent (4%) in lieu of benefits	Total rate of pay
July 1, 2018	$5,375	$215	$215	$5,805
July 1, 2019	$5,466	$219	$219	$5,904

	Traitement de base	Quatre pour cent (4%) tenant lieu de vacances	Quatre pour cent (4%) tenant lieu d'avantages sociaux	Total du traitement
1er juillet 2018	5 375 $	215 $	215 $	5 805 $
1er juillet 2019	5 466 $	219 $	219 $	5 904 $

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

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

(a) Sessional Lecturers without Establishment teaching Applied Music courses and Clinical Sessionals

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

	Hourly base rate	Four percent (4%) in lieu of vacation	Four percent (4%) in lieu of benefits	Total hourly rate of pay
July 1, 2017	$66.04	$2.64	$2.64	$71.32

	Traitement horaire de base	Quatre pour cent (4 %) tenant lieu de vacances	Quatre pour cent (4 %) tenant lieu d'avantages sociaux	Total du traitement horaire
1er juillet 2017	$66,04	$2,64	$2,64	$71,32

(b) Sessional Lecturers teaching Applied Music courses and Clinical Sessionals

(b) Chargés de cours qui donnent des cours d'interprétation musicale et

with Establishment

	Hourly base rate	Four percent (4%) in lieu of vacation	Four percent (4%) in lieu of benefits	Total hourly rate of pay
July 1, 2017	$69.63	$2.79	$2.79	$75.21

(c) Sessional Lecturers teaching Applied Music courses and Clinical Sessionals without Seniority

	Hourly base rate	Four percent (4%) in lieu of vacation	Four percent (4%) in lieu of benefits	Total hourly rate of pay
July 1, 2018	$67.09	$2.68	$2.68	$72.45
July 1, 2019	$68.23	$2.73	$2.73	$73.69

(d) Retirees; or Sessional Lecturers teaching Applied Music courses and Clinical Sessionals with Seniority

	Hourly base rate	Four percent (4%) in lieu of vacation	Four percent (4%) in lieu of benefits	Total hourly rate of pay
July 1, 2018	$70.74	$2.83	$2.83	$76.40
July 1, 2019	$71.95	$2.88	$2.88	$77.71

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

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

For all other ensembles, the total pay will be calculated at two (2) hours per week for

Chargés de cours cliniques ayant le statut prioritaire

	Traitement horaire de base	Quatre pour cent (4%) tenant lieu de vacances	Quatre pour cent (4%) tenant lieu d'avantages sociaux	Total du traitement horaire
1er juillet 2017	69,63 $	2,79 $	2,79 $	75,21 $

(c) Chargés de cours qui donnent des cours d'interprétation musicale et Chargés de cours cliniques sans ancienneté

	Traitement horaire de base	Quatre pour cent (4%) tenant lieu de vacances	Quatre pour cent (4%) tenant lieu d'avantages sociaux	Total du traitement horaire
1er juillet 2018	67,09 $	2.68 $	2.68 $	72,45 $
1er juillet 2019	68,23 $	2.73 $	2.73 $	73,69 $

(d) Membres à la retraite ou Chargés de cours qui donnent des cours d'interprétation musicale et Chargés de cours cliniques ayant de l'ancienneté

	Traitement horaire de base	Quatre pour cent (4%) tenant lieu de vacances	Quatre pour cent (4%) tenant lieu d'avantages sociaux	Total du traitement horaire
1er juillet 2018	70,74 $	2.83 $	2.83 $	76,40 $
1er juillet 2019	71,95 $	2.88 $	2.88 $	77,71 $

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

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

Pour tous les autres ensembles, la rémunération totale est de deux (2) heures

twenty-four (24) weeks based on the above hourly rates.

par semaine pour vingt-quatre (24) semaines aux taux horaires ci-dessus.

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

Base Rate 1-5 students	6 credit course	3 credit course
2017-2018	$1,648	$824
2018-19	$1,675	$838
2019-20	$1,703	$852

	For each additional student >5			
	6 credits without establishment	6 credits with establishment	3 credits without establishment	3 credits with establishment
July 1, 2017	$264	$268	$132	$134

	For each additional student >5			
	6 credits without Seniority	6 credits with Seniority	3 credits without Seniority	3 credits with Seniority
July 1, 2018	268	$272	$134	$136
July 1, 2019	$274	$278	$137	$139

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

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

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

Traitement de base 1-5 étudiants	Cours de 6 crédits	Cours de 3 crédits
2017-2018	1 648 $	824 $
2018-2019	1 675 $	838 $
2019-2020	1 703 $	852 $

	Pour chaque étudiant supplémentaire >5; par étudiant			
	Sans statut prioritaire Cours de 6 crédits	Avec statut prioritaire Cours de 6 crédits	Sans statut prioritaire Cours de 3 crédits	Avec statut prioritaire Cours de 3 crédits
1er juillet 2017	264 $	268 $	132 $	134 $

	Pour chaque étudiant supplémentaire >5; par étudiant			
	Sans ancienneté Cours de 6 crédits	Avec ancienneté Cours de 6 crédits	Sans ancienneté Cours de 3 crédits	Avec ancienneté Cours de 3 crédits
1er juillet 2018	268 $	272 $	134 $	136 $
1er juillet 2019	274 $	278 $	137 $	139 $

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

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

ARTICLE 4.60 – PHYSICAL EDUCATION FACILITIES FOR SESSIONAL MEMBERS

4.60.1 Sessional Members and their spouse and dependants as defined for full-time Members are eligible for Physical Education Centre (Sudbury Campus) membership and locker for

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

4.60.1 Les Membres chargés de cours, leur conjoint et leurs personnes à charge selon la définition qui s'applique aux Membres à temps plein sont admissibles comme Membres au Centre

the academic year in which they are employed, subject to the payment of the annual service fee and locker rental fee as established by the Division of Physical Education.

d'éducation physique (campus de Sudbury) et ont accès à un petit casier dans l'année universitaire où ils sont employés, à condition de payer les frais annuels de service et les frais de location d'un petit casier établis par le Service d'éducation physique.

4.60.2 Sessional Members teaching at the Barrie campus will be reimbursed by the University up to two hundred and fifty dollars ($250) for an individual gym membership, or five hundred dollars ($500) for a family gym membership, upon production of receipts.

4.60.2 Les Membres chargés de cours qui enseignent sur le campus de Barrie recevront de l'Université un remboursement jusqu'à deux cent cinquante dollars (250 $) pour un abonnement individuel à un centre de conditionnement physique, ou jusqu'à cinq cents dollars (500 $) pour un abonnement familial, sur présentation d'un reçu.

ARTICLE 4.65 – EXEMPTION FROM TUITION FEES FOR SESSIONAL MEMBERS

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

4.65.1 Sessional Members shall be entitled to exemption from tuition fees for credit courses taken at Laurentian University. The exemption available shall equal the number of credits taught by the Sessional Member. The earned exemption can be carried for a maximum of five (5) years from the time the course was taught. Sessional Members may transfer to their spouse or dependents up to six (6) credits of the current year's exemption credits to be used within that academic year.

4.65.1 Les Membres chargés de cours ont droit à une dispense des droits de scolarité pour les cours suivis à l'Université Laurentienne et donnant droit à des crédits. La dispense correspond au nombre de crédits des cours qu'ils donnent et peut s'accumuler sur une période de cinq (5) ans au maximum, en partant du moment où leur cours est donné. Les Membres chargés de cours peuvent transmettre à leur conjoint ou personnes à charge jusqu'à six (6) des crédits de dispense à utiliser pendant une année universitaire quelconque.

Sessional Members who teach and accrue tuition exemption will be awarded credits based on the credits taught and the credits will not be treated differently for graduate 'course based' programs or undergraduate programs, i.e. 1 credit = 1 credit regardless of the level of the course.

Les Membres chargés de cours qui enseignent et accumulent les dispenses de droits de scolarité reçoivent des crédits de dispense correspondant au nombre de crédits des cours donnés, sans distinction entre les programmes d'études supérieures axés sur des cours et les programmes d'études de premier cycle. Autrement dit, un crédit de cours donne droit à un crédit de dispense sans égard au niveau du cours.

For the purpose of calculating tuition exemption for 'research based' graduate programs it is understood that 3 credits will be equivalent of 33% of a full load tuition for one term.

Aux fins de l'établissement de la dispense de droits de scolarité dans les cas des programmes d'études supérieures axés sur la recherche, il est convenu que trois crédits de cours correspondent à 33 % des droits de scolarité pour des études à temps plein dans un semestre.

ARTICLE 4.70 – PROFESSIONAL DEVELOPMENT EXPENDITURES FOR SESSIONAL MEMBERS

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

4.70.1 In order to further the objectives of the University, and the creation and dissemination of knowledge, the activities of each Sessional Member shall be supported by professional

4.70.1 Afin de poursuivre les objectifs de l'Université, et de favoriser la création et la diffusion du savoir, les activités de chaque Membre chargé de cours sont appuyées par une

expenditures. Each Sessional Member shall receive effective July 1, 2017 to June 30, 202 the amount of one hundred fifty dollars ($150) for professional development expenditures (in accordance with Article 6.45 – Professional Development Expenditures) for each three (3) credit course taught. Courses with different credit value will be pro-rated. Any unused portion of the maximum allowed for professional development expenditures can be carried forward for two (2) years.

allocation pour dépenses professionnelles. En vertu de l'Article 6.45 – Dépenses de développement professionnel, chaque Membre chargé de cours reçoit une allocation d'un montant fixe pour chaque cours de trois (3) crédits qu'il donne. Du 1er juillet 2017 au 30 juin 2020, ce montant se chiffre à cent cinquante dollars (150 $). Pour chaque cours évalué à un nombre de crédits différent, le montant sera calculé au prorata de ce nombre. Les portions non utilisées du maximum accordé aux dépenses de perfectionnement professionnel peuvent être reportées de deux (2) ans.

ARTICLE 4.85 CLINICAL SESSIONALS – NURSING

Clinical Instructors and Educators shall be defined as individuals who are assigned principal responsibility for the teaching and direct supervision of up to six (6) nursing students in a clinical setting. The incumbent must hold a current College of Nurses of Ontario license.

Clinical Advisors shall be defined as individuals who are assigned teaching and direct and indirect supervision of up to ten (10) nursing students in a community setting. The incumbent must hold a current College of Nurses of Ontario license.

4.85.1 Clinical Sessionals shall have all the rights of Sessional Members. Members who have been offered a session in accordance with the sessional Article will be given the right to take a group up to the maximum identified in Article 4.90.

4.85.2 Rates of Pay for Clinical Sessionals

The parties agree that the rate of pay for Clinical Sessionals shall be in accordance with Article 4.55.6.

ARTICLE 4.85 CHARGÉS DE COURS CLINIQUES – SCIENCES INFIRMIÈRES

Les instructeurs et les éducateurs cliniques sont définis comme des personnes ayant reçu la charge d'enseigner et de superviser directement jusqu'à six (6) étudiants en sciences infirmières dans un milieu clinique. Le titulaire doit détenir un certificat de l'Ordre des infirmiers et des infirmières de l'Ontario.

Les conseillers cliniques sont définis comme des personnes ayant reçu la charge d'enseigner et de superviser directement et indirectement jusqu'à dix (10) étudiants en sciences infirmières dans un milieu communautaire. Le titulaire doit détenir un certificat de l'Ordre des infirmiers et des infirmières de l'Ontario.

4.85.1 Les chargés de cours cliniques ont tous les droits consentis aux membres chargés de cours. Les membres chargés de cours auront le droit d'accepter un groupe jusqu'au nombre maximum indiqué à l'article 4.90.

4.85.2 Taux de rénumération des chargés de cours cliniques

Les parties conviennent que les taux de rémunération des chargés de cours cliniques sont ceux qui sont exposés à l'Article 4.55.6.

ARTICLE 4.90 – CONTACT HOURS

Remuneration for Clinical Instructors and Educators shall be calculated as the contact hours specified in the course description approved by Senate. The contact hours shall apply to a group of students. The group maximum is 6 students.

The workload of Clinical Advisors shall be 2.75 hours per student for each clinical session. Clinical Advisors shall supervise no more than 10 students per clinical session.

The current practice of determining sessions shall apply.

ARTICLE 4.90 – HEURES DE CONTACT

La rémunération des instructeurs et des éducateurs cliniques est calculée selon les heures de contact qui sont précisées dans la description de cours approuvée par le Sénat. Les heures de contact s'appliquent à un groupe d'étudiants. Le nombre maximum d'un groupe est de 6 étudiants.

La charge de travail d'un conseiller clinique est de 2,75 heures par étudiant pour chaque session clinique. Les conseillers cliniques doivent superviser tout au plus 10 étudiants par session clinique.

La pratique courante pour déterminer les sessions

For the purposes of salary calculation, the following exceptions to the Senate contract hours will apply: SCIN 1004 and SCIN 2024 will be delivered as 55 contact hours, NURS 1004 and 2006 will be delivered as 13 contact hours.

s'applique.

Aux fins de calcul du salaire, les exceptions suivantes aux heures de contact approuvées par le Sénat s'appliqueront : les cours SCIN 1004 et SCIN 2004 seront donnés en tant que 55 heures de contact, et les cours NURS 1004 et 2006 seront donnés en tant que13 heures de contact.

ACADEMIC CAREER

CARRIÈRE UNIVERSITAIRE

ARTICLE 5.10 – ACADEMIC QUALIFICATIONS GUIDELINES

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

(a) "Doctoral degree" shall mean an earned Ph.D. or other degree formally recognised as equivalent to an earned Ph.D.

(b) "Relevant experience" shall mean any combination of teaching and scholarly activity as defined in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics and/or equivalent professional experience.

(c) "Professional designation" shall mean a diploma earned as a result of additional experience/training and qualifying examinations such as, but not limited to C.A., R.I.A., C.G.A., and C.R.E.D.I.F., or others agreed to by the Parties.

(d) When considering librarians and archivists, professional service or, where appropriate, library or archival coordination shall be substituted for "teaching".

In interpreting these guidelines, the following shall apply:

(a) Article 5.10 – Academic Qualifications Guidelines

(b) Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics

(c) Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance

ARTICLE 5.10 – LIGNES DIRECTRICES TOUCHANT LES TITRES UNIVERSITAIRES

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

(a) « Doctorat » signifie un Ph.D. ou un autre grade officiellement reconnu comme l'équivalent d'un Ph.D. obtenu à la suite d'études.

(b) « Expérience pertinente » signifie toute combinaison d'enseignement et de travaux d'érudition définis à l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels, et/ou d'expérience professionnelle équivalente.

(c) « Titre professionnel » signifie un diplôme obtenu à la suite d'expérience ou d'études supplémentaires et de la réussite d'examens d'admissibilité tels que C.A., R.I.A., C.G.A. et C.R.E.D.I.F., ou d'autres examens acceptés par les Parties.

(d) Dans le cas des bibliothécaires et des archivistes, les services professionnels ou, lorsqu'il y a lieu, la coordination de bibliothèque ou des archives remplace l'enseignement.

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

(a) Article 5.10 – Lignes directrices touchant les titres universitaires.

(b) Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels.

(c) Article 5.50 – Évaluation des services rendus.

(d) For those persons appointed prior to July 1, 2002, Article 2.20 of the 1999-2002 Collective Agreement shall apply.

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

(a) For the rank of Lecturer

(i) A Master's degree or equivalent degree; or

(ii) A Baccalaureate degree and an appropriate professional designation.

(b) For the rank of Assistant Professor

(i) A Doctoral degree; or

(ii) A Master's degree or equivalent and satisfactory performance of the Member's responsibilities and duties over a five (5) year period as per Article 8.20 – Procedures For the Award/Denial of a Progress-Through-The-Ranks Increment and demonstrated evidence of scholarly activity as per Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics; or

(iii) In the Department of Law and Justice, eight (8) years of full-time university education (or the equivalent) during which time the Member must have obtained a LL.B. and an appropriate Master's degree.

(c) For the rank of Associate Professor

(i) A Doctoral degree; and

(ii) Teaching, the quality of which is satisfactory as determined solely by the method of teaching evaluation mandated by the Collective Agreement; and

(iii) Evidence of scholarly activity (as per Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of

(d) Dans le cas des personnes nommées avant le 1er juillet 2002, l'Article 2.20 de la Convention collective 1999-2002 est en vigueur.

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

(a) Au rang de Chargé d'enseignement

(i) Maîtrise ou grade universitaire équivalent; ou

(ii) Baccalauréat et titre professionnel approprié

(b) Au rang de Professeur adjoint

(i) Grade universitaire doctoral; ou

(ii) Maîtrise ou son équivalent et exécution satisfaisante des fonctions et tâches du Membre pendant une période de cinq (5) ans selon l'Article 8.20 – Mécanisme d'obtention ou de refus de l'augmentation progressive au même rang et preuve de travaux d'érudition selon l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels; ou

(iii) Dans le Département de droit et justice, huit (8) ans de formation universitaire à temps plein (ou l'équivalent) pendant lesquels le Membre devra avoir obtenu un LL.B. et un grade universitaire de maîtrise approprié.

(c) Au rang de Professeur agrégé

(i) Grade universitaire doctoral; et

(ii) Enseignement dont la qualité est considérée comme satisfaisante uniquement par la méthode d'évaluation de l'enseignement stipulée par la Convention collective; et

(iii) Preuves de travaux d'érudition (selon l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du

Academics) that is of good quality; and

(iv) At the time the promotion to Associate becomes effective, at least five (5) years of full-time teaching and/or research in a university or an institution of equivalent level or at least five (5) years of professional experience judged to be relevant for teaching at the university level.

(v) The requirement for scholarly activity as stipulated under (iii) may be replaced in exceptional cases by a consistently demonstrated quality of teaching and tutorial activity that clearly indicates outstanding qualities as a teacher as established by whatever is the generally accepted method of evaluation.

(d) For the rank of Full Professor

(i) A Doctoral degree; and

(ii) Teaching, the quality of which is satisfactory as determined solely by the method of teaching evaluation mandated by the Collective Agreement; and

(iii) Shown evidence of scholarly activity (per Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics) throughout the Member's career and after her/his promotion to Associate Professor that ranks as a recognised contribution to the scholarly field or professional activity concerned. This work must be judged by four (4) external referees, who shall normally be Full Professors in an academic institution, and at least two (2) of these referees may be nominated by the applicant; and

personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels) qui sont de bonne qualité; et

(iv) Au moment de l'entrée en vigueur de la promotion au rang de Professeur agrégé, justifier au moins cinq (5) années d'enseignement ou de recherche à temps plein dans une université ou un établissement de niveau équivalent, ou au moins cinq (5) ans d'expérience professionnelle jugée pertinente à l'enseignement au niveau universitaire.

(v) L'exigence de travaux d'érudition, telle que stipulée sous (iii), peut être remplacée, dans des cas exceptionnels, par une qualité d'enseignement et des travaux dirigés dont la qualité a été établie comme nettement exceptionnelle selon la méthode d'évaluation généralement acceptée.

(d) Au rang de Professeur titulaire

(i) Grade universitaire doctoral; et

(ii) Enseignement dont la qualité est satisfaisante en se basant exclusivement sur la méthode d'évaluation de l'enseignement exigée dans la Convention collective; et

(iii) Des preuves de travaux d'érudition (selon l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels) au cours de la carrière entière du Membre et après sa promotion au rang de Professeur agrégé qui comptent comme une contribution reconnue au domaine de connaissance ou à l'activité professionnelle en cause. Ces travaux doivent être jugés par au moins quatre (4) arbitres de l'extérieur qui sont normalement des professeurs titulaires dans un établissement universitaire; le candidat peut désigner au

(iv) Normally, at the time that the promotion to Full Professor becomes effective, at least ten (10) years of full-time teaching and/or research in a university or in an institution of equivalent level, or has accumulated at least ten (10) years of professional experience judged to be relevant for teaching at the University level;

Alternative to the requirements for promotion to Full Professor:

The requirement for scholarly activity stipulated under (iii) may be replaced in extraordinary circumstances by a requirement that the Member has consistently shown clearly outstanding qualities as a teacher and has scholarly activity of good quality.

5.10.3 Academic Qualifications Guidelines for Appointment or Promotion of Professional Librarians and Archivists.

(a) For the rank of General Librarian or General Archivist

(i) A Master's degree, in Library or Archival Studies.

(b) For the rank of Assistant Librarian or Assistant Archivist

(i) A Doctoral degree, it being understood that unless this Doctoral degree is in the field of Library Science or Archival Studies, it shall be accompanied by a Master's degree or equivalent qualifications in Library Science or Archival Studies; or

(ii) A Master's degree in Library Science or Archival Studies and professional service and library

moins deux (2) de ces arbitres s'il le désire; et

(iv) Au moment de l'entrée en vigueur de la promotion au rang de Professeur titulaire, avoir normalement accumulé au moins dix (10) années d'enseignement ou de recherche à temps plein dans une université ou un établissement de niveau équivalent, ou avoir accumulé au moins dix (10) années d'expérience professionnelle jugée pertinente à l'enseignement au niveau universitaire.

Alternatives aux exigences pour la promotion au rang de Professeur titulaire:

L'exigence de travaux d'érudition, telle que stipulée sous (iii), peut être remplacée, dans des cas exceptionnels, par l'exigence que le Membre doit avoir démontré d'une façon soutenue des qualités exceptionnelles dans son enseignement et produit des travaux d'érudition de bonne qualité.

5.10.3 Lignes directrices touchant les titres universitaires pour la nomination ou la promotion des bibliothécaires professionnels et des archivistes.

(a) Au rang de Bibliothécaire général ou d'Archiviste général

(i) Maîtrise en bibliothéconomie ou en archivistique

(b) Au rang de Bibliothécaire adjoint ou d'Archiviste adjoint

(i) Grade universitaire doctoral, étant entendu que s'il ne s'agit pas d'un grade universitaire doctoral dans le domaine de la bibliothéconomie ou de l'archivistique, le titulaire doit aussi posséder une maîtrise ou un titre équivalent en bibliothéconomie ou en archivistique; ou

(ii) Maîtrise en bibliothéconomie ou en archivistique et service professionnel et capacités de

or archival coordination skills relevant to academic librarianship or archival management, the quality of which is established as clearly satisfactory by whatever is the generally accepted method of evaluation over a period of four (4) years; and demonstrated evidence of scholarly activity as per Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics.

(c) For the rank of Associate Librarian or Associate Archivist

(i) An appropriate Doctoral degree, it being understood that unless this Doctoral degree is in the field of Library Science or Archival Studies, it shall be accompanied by a Master's degree or equivalent qualifications in Library Science or Archival Studies; or

In exceptional cases, a Master's degree in Library Science or Archival Studies and professional service and library or archival coordination skills relevant to academic librarianship or archival management, the quality of which is established as clearly satisfactory by whatever is the generally accepted method of evaluation over a period of four (4) years; and demonstrated evidence of scholarly activity as per Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics since last promotion; and

(ii) At the time the promotion to Associate becomes effective, at least five (5) years of full-time professional service relevant to academic librarianship or archival management.

(d) For the rank of Full Librarian or Full Archivist

coordination dans le domaine de la bibliothéconomie ou de l’archivistique universitaires, dont la qualité est établie comme nettement satisfaisante suivant la méthode d'évaluation généralement acceptée, au cours d'une période de quatre (4) ans; et preuves de travaux d'érudition selon l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels.

(c) Au rang de Bibliothécaire agrégé ou d’Archiviste agrégé

(i) Grade universitaire doctoral approprié, étant entendu que s'il ne s'agit pas d'un grade universitaire doctoral dans le domaine de la bibliothéconomie ou de l’archivistique, le titulaire doit aussi posséder une maîtrise ou un titre équivalent en bibliothéconomie ou en archivistique; ou

Dans des cas exceptionnels, maîtrise en bibliothéconomie ou en archivistique et service professionnel et capacités de coordination dans le domaine de la bibliothéconomie ou de l’archivistique universitaires, dont la qualité est établie comme nettement satisfaisante suivant la méthode d'évaluation généralement acceptée, au cours d'une période de quatre (4) ans; et preuves de travaux d'érudition en vertu de l’Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels, depuis la dernière promotion; et

(ii) Au moment de l'entrée en vigueur de la promotion au rang de Bibliothécaire agrégé ou d'Archiviste agrégé, au moins cinq (5) ans de service professionnel à temps plein se rapportant à la bibliothéconomie ou à la gestion d'archives universitaires.

(d) Au rang de Bibliothécaire titulaire ou d'Archiviste titulaire

(i) An appropriate Doctoral degree, it being understood that unless this Doctoral degree is in the field of Library Science or Archival Studies, it shall be accompanied by a Master's degree or equivalent qualifications in Library Science or Archival Studies; or

In exceptional cases, a Master's degree in Library Science or Archival Studies and professional service and library or archival coordination skills relevant to academic librarianship or archival management, the quality of which is established as clearly satisfactory by whatever is the generally accepted method of evaluation over a period of four (4) years; and demonstrated evidence of scholarly activity as per Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics since last promotion; and

(ii) Have demonstrated outstanding professional performance and, in addition, have shown evidence of on-going scholarly activity of good quality (as per Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics) throughout the Member's career and after her/his promotion to Associate Librarian or Associate Archivist. This work must be judged by four (4) external referees, two (2) of whom may be nominated by the applicant; and

(iii) Have normally accumulated, at the time the promotion to Full Librarian or Full Archivist becomes effective, at least ten (10) years of full-time

(i) Grade universitaire doctoral approprié, étant entendu que, s'il ne s'agit pas d'un grade universitaire doctoral dans le domaine de la bibliothéconomie ou de l'archivistique, le titulaire doit aussi posséder une maîtrise ou un titre équivalent en bibliothéconomie ou en archivistique; ou

Dans des cas exceptionnels, une maîtrise en bibliothéconomie ou en archivistique, et des services professionnels et des capacités de coordination dans le domaine de la bibliothéconomie ou de l'archivistique universitaires, et dont la qualité est reconnue sur une période de quatre (4) ans comme étant entièrement satisfaisante, par toute méthode d'évaluation généralement acceptée, ainsi que la preuve évidente de recherche et d'érudition depuis la dernière promotion, en vertu de l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels; et

(ii) Avoir démontré un rendement exceptionnel dans l'exercice de la profession et, de plus, avoir fourni des preuves de travaux d'érudition continus de bonne qualité (selon l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels) tout au long de la carrière du Membre et après sa promotion au rang de Bibliothécaire agrégé ou d'Archiviste agrégé. Ces travaux doivent être jugés par au moins quatre (4) arbitres de l'extérieur; le candidat peut désigner au moins deux (2) de ces arbitres s'il le désire; et

(iii) Au moment de l'entrée en vigueur de la promotion au rang de Bibliothécaire titulaire ou d'Archiviste titulaire, avoir normalement accumulé au moins dix (10) années de

professional service relevant to academic librarianship or archival management.

5.10.4 **Bilingualism**

(a) The Employer may, in consultation with the Departments/Schools:

(i) Stipulate in advertising for and in appointing Members, that a bilingual applicant is preferred or required;

(ii) Require the appointment of applicants capable of working in either or both of the official languages in order to improve the balance between courses offered in English and courses offered in French within any Department/School or Faculty;

(iii) Require the appointment of applicants capable of working in either or both of the official languages in the Library;

(iv) Consider bilingualism as a desired qualification for those Members who are selected to take on specific responsibilities.

(c) Letters of appointment shall clearly indicate any bilingual requirements which are to be a condition of being granted tenure and any assistance that the Employer might agree to provide to the Members for them to meet these requirements.

(d) A Member's performance in both French and English will be taken into consideration in such matters as promotion and tenure.

5.10.5 A Member who has consistently demonstrated clearly outstanding performance in the areas of teaching/professional librarianship and/or archival management, research, and/or university governance and administrative duties may, in extraordinary circumstances, be promoted to the next rank without fulfilling the years of experience criterion as stipulated

service professionnel à temps plein se rapportant à la bibliothéconomie ou à la gestion d'archives universitaires.

5.10.4 **Bilinguisme**

(a) L'Employeur peut, en consultation avec les Départements/Écoles :

(i) Stipuler, en sollicitant des candidatures et en nommant des Membres, qu'un candidat bilingue est préféré ou exigé;

(ii) Exiger la nomination de candidats capables de travailler dans l'une ou l'autre ou les deux langues officielles, afin d'améliorer l'équilibre entre les cours offerts en anglais et les cours offerts en français dans un Département/une École ou un Faculté;

(iii) Exiger la nomination de candidats capables de travailler dans l'une ou l'autre ou les deux langues officielles à la Bibliothèque;

(iv) Considérer le bilinguisme comme une qualification souhaitable dans le cas des Membres qui sont choisis pour assumer des responsabilités précises.

(b) Les lettres de nomination doivent indiquer clairement toutes les exigences en matière de bilinguisme qui seront un critère d'octroi de la permanence et toute aide que l'Employeur pourrait accorder au Membre pour lui permettre de satisfaire à ces exigences.

(c) Le rendement des Membres en français et en anglais entrera en ligne de compte dans les questions telles que la promotion et la permanence.

5.10.5 Un Membre qui a régulièrement démontré un rendement clairement exceptionnel dans les domaines de l'enseignement, de la bibliothéconomie, de la gestion des archives, de la recherche et/ou de la régie et l'administration de l'Université peut, dans des circonstances extraordinaires, être promu au rang suivant sans avoir satisfait au critère

in paragraphs 5.10.2 (b), (c) and (d) and paragraphs 5.10.3 (b), (c) and (d) above. The burden of proof of outstanding performance rests with the applicant.

relatif aux années d'expérience stipulé aux Articles 5.10.2 (b), (c) et (d) et aux Articles 5.10.3 (b), (c) et (d) ci-dessus. Il incombe au candidat de fournir la preuve de son rendement exceptionnel.

ARTICLE 5.15 – RIGHTS, RESPONSIBILITIES AND DUTIES OF ACADEMICS

5.15.1 The full-time Members of the Bargaining Unit have rights, duties and responsibilities which derive from their positions as teachers/professional librarians and scholars working within the University community, and which reflect the reasonable expectations of the Members, the University community and the contractual expectations of the Employer. In this Article, the term Members refers to full-time Members unless otherwise specified.

5.15.2 Members have the right to engage in the following activities:

Priority One:

A) Teaching / Professional Librarianship / Archives Management

B) Scholarly Activity

Priority Two:

C) University Governance and Administrative Duties

Priority Three:

D) Outside Professional Activities

E) Service to the Community

Priority Four:

F) Other Paid Activity (consistent with Article 5.15.38)

5.15.3 Members have responsibilities relating to items A), B) and C) and are expected to participate actively in items A), B) and C), although not necessarily in all three (3) in any one (1) given year. A Member's responsibilities related to item A) shall consist of those teaching or library duties which are assigned by the Dean/University Librarian as per Article 5.40 – Academic Workload. A

ARTICLE 5.15 – DROITS, OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS DU PERSONNEL ENSEIGNANT ET DES BIBLIOTHÉCAIRES PROFESSIONNELS

5.15.1 Les Membres à temps plein de l'unité de négociation ont des droits, obligations et responsabilités qui découlent de leur emploi d'enseignants/bibliothécaires professionnels et chercheurs au sein de la communauté universitaire, et qui reflètent les attentes raisonnables des Membres et de la communauté universitaire, ainsi que les attentes contractuelles de l'Employeur. Dans le présent Article, le terme « Membre » désigne les Membres à temps plein, sauf indication contraire.

5.15.2 Les Membres ont le droit de s'adonner aux activités suivantes :

Priorité un:

A) Enseignement / Exercice de la profession de bibliothécaire / Gestion des archives

B) Travaux d'érudition

Priorité deux:

C) Participation à la régie et à l'administration de l'Université

Priorité trois:

D) Activités professionnelles hors de l'Université

E) Service à la collectivité

Priorité quatre:

F) Autres activités rémunérées (correspondant à l'Article 5.15.38)

5.15.3 Les Membres ont des responsabilités en ce qui concerne les activités A, B et C et on s'attend à ce qu'ils y participent activement, mais pas nécessairement à toutes les trois (3) au cours d'une (1) même année. Les responsabilités du Membre par rapport à l'activité A sont les tâches d'enseignement ou de bibliothéconomie que lui attribue le Doyen/Bibliothécaire en chef conformément à

Member's responsibilities related to items B) and C) are inherent in a Member's status as an academic and thus flow naturally therefrom. Certain specific duties related to item B) and C) may also be assigned by the Dean/University Librarian on an *ad hoc* basis in order to ensure a good and proper functioning of the University. A Member's responsibilities relating to item D), E) and F) are undertaken voluntarily by the Member.

l'article 5.40 – Charge de travail universitaire. Les responsabilités du Membre par rapport aux activités B et C sont inhérentes à son statut d'universitaire et en découlent donc naturellement. Certaines fonctions précises reliées aux activités B et C peuvent également être attribuées par le Doyen/Bibliothécaire en chef à titre spécial dans le but d'assurer le bon fonctionnement de l'Université. Le Membre assume volontairement des responsabilités reliées aux activités D, E et F.

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

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

Priority One:

Priorité un:

A) Part One - Teaching

A) Première partie – Enseignement

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

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

5.15.6 While it is recognized that whenever possible there shall be adequate consultation with the Member and the Department/School as to the assignment of teaching duties, once such teaching duties have been assigned in a fair and equitable manner by the Dean, it is the responsibility of the Member to teach the assigned courses to students registered in them at the time and place designated by the Dean in a manner which reflects the area of the content of the course approved by the Department/School consistent with the University calendar. A Member shall not delegate her/his teaching duties to another person, the occasional guest lecturer excepted. Assignment of teaching duties shall be consistent with Article 5.40 – Academic Workload. Teaching responsibilities include being available for reasonable consultation with students at their teaching locale subject to Article 5.40 – Academic Workload. Members have an obligation to be available to

5.15.6 Malgré la nécessité de consulter autant que possible le Membre et le Département/École au sujet de l'attribution des cours, le Membre est tenu, une fois l'attribution effectuée de façon équitable par le doyen, de donner les cours dont il est chargé aux étudiants qui s'y sont inscrits, à l'heure et à l'endroit fixés par le doyen. L'enseignement doit refléter l'aire du domaine faisant l'objet du cours sanctionné par le Département/École conformément à la description de cours figurant à l'annuaire. Un Membre ne peut pas déléguer ses responsabilités d'enseignement à une autre personne, hormis un conférencier invité à l'occasion. L'attribution des cours à donner doit se conformer aux dispositions de l'article 5.40 – Charge de travail universitaire. Selon cet Article, le Membre du corps professoral doit être disposé à rencontrer ses étudiants qui veulent le consulter sur le campus. Pendant le trimestre normal, il doit être libre pour les consultations étudiantes au moins

students for consultation during a regular teaching term for at least one (1) hour per week for a three-credit course. The office hours, or alternate contact hours, shall be included in the course syllabus. The Department/School will post the office hours.

une (1) heure par semaine pour un cours de trois crédits et préciser les heures de bureau ou de communication dans le plan de cours. Le Département/École affichera aussi cet horaire.

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

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

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

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

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

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

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

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

5.15.11 Members shall be free to organise and to structure classroom and laboratory activities and to adopt reasonable means to maintain a learning environment, which is both productive and orderly. They shall have the right to rule

5.15.11 Les Membres sont libres d'organiser et de structurer les activités en classe et de laboratoire et de faire en sorte que le milieu d'apprentissage soit fructueux et discipliné. Ils décident si les étudiants ont le droit ou non

on the use by students of electronic devices such as recording devices, calculating devices, and lap-top computers in the classroom, laboratory or learning situation.

d'employer des appareils électroniques tels que les magnétophones, les calculatrices et les ordinateurs portatifs en classe, au laboratoire ou dans toute situation d'enseignement.

The duty to accommodate students with disabilities is a shared responsibility of the parties. Accordingly, where students require accessibility services, any accommodation proposed by Accessibility Services shall be developed with the participation of the faculty member without compromising student confidentiality. In Accessibility Services developing accommodation, the pedagogical mission and goals of the course, including any professional standards shall be considered. Members shall be informed of any such authorizations and, if necessary, can consult with Accessibility Services for possible alterations.

L'obligation de prendre des mesures pour répondre aux besoins des étudiants handicapés est une responsabilité partagée des parties. Par conséquent, toute mesure d'adaptation proposée par les Services d'accessibilité pour des étudiants requérant une meilleure accessibilité est définie de concert avec le Membre du corps professoral en préservant la confidentialité des renseignements personnels des étudiants. Dans la définition de cette mesure, les Services d'accessibilité tiennent compte de la mission pédagogique et des objectifs du cours, y compris des normes professionnelles pertinentes. Les Membres sont informés de cette mesure d'adaptation et, au besoin, peuvent communiquer avec les Services d'accessibilité afin d'y apporter des modifications éventuelles.

Notwithstanding Members' right to rule, students designated by Accessibility Services shall have access to electronic devices as determined by Accessibility Services.

Nonobstant l'autorité décisionnelle des Membres, les étudiants désignés par les Services d'accessibilité ont accès aux appareils électroniques autorisés par ces derniers.

Where a Member doesn't allow electronic devices in the classroom, Accessibility Services will work with the Member and students to find suitable alternatives. In exceptional cases where no alternatives are possible (for reasons other than financial reasons), the parties agree to accommodate in a way that protects the Member's intellectual property. No Member shall be required to disclose personal notes or course material that is proprietary.

Lorsqu'un Membre n'autorise l'utilisation d'appareils électroniques en classe, les Services d'accessibilité conviennent de solutions de rechange acceptables avec le Membre et les étudiants concernés. Si, exceptionnellement, aucune solution de rechange n'est possible (pour des raisons autres que des raisons financières), les parties conviennent d'une mesure d'adaptation qui protège les droits de propriété intellectuelle du Membre. Aucun Membre n'est tenu de communiquer des notes personnelles ou du matériel de cours exclusif.

5.15.12 Members shall not alter the schedule or cancel instruction time except with prior permission of the Dean in any but exceptional circumstances. Such permission shall not be unreasonably refused. Both Parties agree that every reasonable effort will be made to notify the students affected. Timetable changes of a permanent nature require the prior permission of the Dean. Absences are governed by Article 7.20 – Absence - General.

5.15.12 Sauf dans des conditions exceptionnelles, les Membres ne peuvent ni changer l'horaire ni annuler du temps d'enseignement sans avoir obtenu au préalable la permission du doyen. Une telle permission ne doit pas être refusée sans raison. Les deux parties s'engagent à faire leur possible pour en aviser les étudiants concernés. Le doyen doit autoriser au préalable les modifications à l'horaire qui seront permanentes. Les absences sont régies par l'article 7.20 – Absences - Généralités.

5.15.13 Members shall have fourteen (14) calendar days following the final exam to submit their final grades or fourteen (14) calendar days following the deadline for submission of the final item of work as indicated in the course syllabus. Requests for extensions shall not be unreasonably refused. For distance courses, Members shall have fourteen (14) calendar days from the date of the receipt of their final exam or final assignment.

To the extent possible, the Registrar will schedule final exams for courses with large enrolments at the beginning of the exam period.

5.15.14 The Member teaching a course is responsible for evaluating student course work (including such evaluation as has been assigned to teaching assistants) and for determining and assigning the grades received by the students in that course. A grade assigned by a Member shall not be altered except in compliance with Senate policy.

A) Part Two - Professional Librarianship / Archives Management

5.15.15 Members have an obligation to develop and to maintain their scholarly competence and effectiveness as librarians within the area of their expertise.

5.15.16 While it is recognised that whenever possible there shall be adequate consultation between the Member and the University Librarian as to the assignment of duties, once such duties have been assigned in a fair and equitable manner by the University Librarian, it is the responsibility of the Members to perform their duties at the time and place designated by the University Librarian. Assignment of professional library / archives management duties shall be consistent with Article 5.40 – Academic Workload.

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

5.15.13 Dans les quatorze (14) jours civils suivant l'examen final ou suivant la date limite pour la remise du travail final, tel que précisé dans le plan de cours, les Membres doivent soumettre les notes finales. Les demandes de prolongation ne peuvent être refusées sans raison valable. Pour les cours de formation à distance, les Membres doivent soumettre les notes finales dans les quatorze (14) jours civils suivant la date de réception de l'examen final ou du travail final.

Dans la mesure du possible, le secrétaire général fixera l'examen final des cours avec de nombreux étudiants au début de la période d'examens.

5.15.14 Le Membre qui donne un cours est responsable de l'évaluation des travaux des étudiants (y compris les évaluations assignées aux auxiliaires à l'enseignement) ainsi que du calcul et de l'attribution des notes obtenues par les étudiants du cours. La note attribuée par le Membre ne sera pas modifiée, sauf en conformité avec la politique du Sénat.

A) Deuxième partie – Exercice de la profession de bibliothécaire / Gestion des archives

5.15.15 Les Membres bibliothécaires sont tenus de développer et de maintenir compétence et efficacité dans leur spécialité.

5.15.16 Même si les deux parties reconnaissent qu'une consultation suffisante est essentielle dans la mesure du possible entre le Membre et le bibliothécaire en chef au sujet de l'attribution de la charge de travail, le Membre est tenu, une fois l'attribution faite de manière juste et équitable par le bibliothécaire en chef, d'exécuter ses fonctions à l'heure et à l'endroit désignés par ce dernier. L'attribution de la charge de travail (bibliothèque et gestion des archives) doit être conforme à l'article 5.40 – Charge de travail universitaire.

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

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

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

B) Scholarly Activity

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

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

(a) Research directed towards a contribution to knowledge, and the dissemination of its results; and/or

(b) Participation in those academic activities that contribute to the enhancement, creation and dissemination of knowledge; and/or

(c) Creative and professional activities which contribute to one's discipline.

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

(a) The writing or editing and publication of books, textbooks, journals and of Articles, which may be externally reviewed.

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

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

B) Travaux d'érudition

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

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

(a) la recherche en vue de contribuer au savoir et la diffusion de ses résultats;

(b) la participation aux travaux intellectuels qui contribuent à l'élargissement, à la création et à la diffusion du savoir; ou

(c) Les activités créatrices et professionnelles qui apportent une contribution à la discipline.

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

(a) La rédaction ou la direction et la publication de livres, manuels pédagogiques, revues spécialisées et Articles, qui pourraient être évaluées à

l'externe.

(b) The earning of additional appropriate academic and/or professional qualifications.

(b) L'obtention d'autres compétences universitaires ou professionnelles appropriées.

(c) Research carried out on research contracts.

(c) Les travaux de recherche sous contrat.

(d) The writing and/or publication of case studies.

(d) La rédaction ou la publication d'études de cas.

(e) The development of teaching/library materials, of an innovative sort which have a wider application than the Member's own teaching/library activities.

(e) L'élaboration d'aides didactiques ou de bibliothèque qui sont innovatrices et ont un champ d'application plus vaste que les activités didactiques ou de bibliothèque du Membre.

(f) The compilation and publication of scholarly bibliographies, or literary work.

(f) La compilation et la publication de bibliographies savantes ou d'œuvres littéraires.

(g) The translation and publication of scholarly or literary work.

(g) La traduction et la publication de travaux d'érudition ou d'œuvres littéraires.

(h) Literary and artistic works, including recordings and public performances.

(h) Les travaux littéraires et artistiques, y compris les enregistrements et les représentations publiques.

(i) Demonstrated leadership in the area of professional education, including workshops.

(i) Un leadership manifeste dans le domaine de la formation professionnelle, y compris la présentation d'ateliers.

(j) Creative application of existing knowledge through such activities as consulting or workshops.

(j) L'application innovatrice de connaissances existantes par l'intermédiaire d'activités d'expert-conseil ou d'ateliers.

(k) Research carried out using traditional/Indigenous knowledge and the practical applications or dissemination of such research generally, or specifically through engagement with Indigenous communities.

(k) Les recherches menées à l'aide de connaissances traditionnelles/autochtones ainsi que l'application pratique ou la dissémination de telles recherches, généralement ou précisément, au moyen de l'engagement auprès des communautés autochtones.

(l) Development and publication of new teaching strategies.

(l) Le développement et la publication de nouvelles stratégies d'enseignement.

(m) Attending and/or presenting at conferences.

(m) La participation à des colloques à titre de conférencier ou d'auditeur.

(n) Production of images including but not limited to photography and architectural works.

(n) La production d'images, notamment des photographies et des œuvres architecturales.

5.15.23 The Parties agree that scholarly activity does not normally include research directly related to the immediate and normal preparation for teaching activity.

5.15.23 Les parties conviennent que, normalement, les travaux d'érudition ne comprennent pas la recherche directement reliée à la préparation immédiate et habituelle des cours.

5.15.24 Where appropriate in their published work, the Members shall indicate affiliation with the University and acknowledge their indebtedness to students and their academic colleagues in relation to their own research.

5.15.24 Le Membre est tenu de reconnaître dans ses publications, à l'endroit convenable, son affiliation à l'Université et de remercier, s'il y a lieu, les étudiants ou collègues en ce qui touche à leurs propres recherches.

5.15.25 The Parties encourage all Members of the Bargaining Unit to deposit one (1) signed copy of their published monographs or reports in the University Library. The University agrees to pay for reasonable expenses incurred by a Member in making such material available to the Library. Members are also encouraged to submit their scholarly work to the University's online repository.

5.15.25 Les parties encouragent tous les Membres de l'unité de négociation à déposer à la bibliothèque de l'Université un (1) exemplaire signé de leurs monographies ou rapports publiés. L'Université consent à rembourser les dépenses raisonnables engagées par le Membre pour mettre ces publications à la disposition de la bibliothèque. On les incite aussi à présenter leurs travaux d'érudition au dépositaire électronique de l'Université

5.15.26 Members have the right to participate in the activities of professional or learned societies and the like, providing such activities do not conflict with the reasonable fulfilment of assigned duties.

5.15.26 Les Membres ont le droit de participer aux activités d'associations professionnelles ou de sociétés savantes ou d'autres groupements pourvu que de telles activités ne fassent pas obstacle à l'exécution raisonnable des tâches assignées.

Priority Two:

C) University Governance and Administrative Duties

Priorité deux:

C) Participation à la régie et à l'administration de l'Université

5.15.27 To the extent consistent with their teaching/library and scholarly responsibilities, Members shall contribute to the governance of the University through membership on appropriate bodies. It is understood that for the purposes of this Article, service to the Union will be considered equivalent to service on Department/School or Senate Committees.

5.15.27 Dans la mesure du possible en assurant leurs responsabilités d'enseignant ou de bibliothécaire et de savant, les Membres doivent contribuer à la régie de l'Université en siégeant aux corps administratifs appropriés. Il est entendu qu'aux fins du présent Article, le service à l'APPUL est équivalent à la participation aux comités du Département/École ou du Sénat.

5.15.28 While exercising university governance and administrative responsibilities, Members shall deal ethically with other university employees and students so that objectivity, fairness, and absence of discrimination are maintained in all deliberations including assessment of performance of any employee or student. Members shall not infringe on the academic freedom of academic colleagues or students or breach confidentiality in this regard.

5.15.28 En s'acquittant des tâches de gouvernance ou d'administration universitaire, les Membres adoptent un comportement éthique auprès des Membres du personnel ou de la population étudiante de l'Université afin de demeurer impartiaux, justes et non discriminatoires dans toutes leurs délibérations, y compris l'évaluation du rendement d'un employé ou d'un étudiant. Les Membres ne doivent ni usurper sur la liberté d'expression de leurs collègues universitaires ou des étudiants, ni manquer à l'obligation de confidentialité à cet égard.

5.15.29 In order to ensure equality of opportunity to participate in university governance, the Employer agrees to circulate notice of

5.15.29 Afin d'assurer à tout le monde une chance égale de participer à la gouvernance de l'Université, l'Employeur s'engage à faire

openings on all university bodies above the Department / School / Library level to eligible Members at least two (2) weeks prior to the time that the vacancies must be filled.

circuler à tous les Membres admissibles, au moins deux (2) semaines avant l'échéance d'un poste à pourvoir, un avis de ce poste à combler dans les corps universitaires figurant à un niveau supérieur au Département/École ou à la bibliothèque.

5.15.30 The University's mandate as a bilingual institution of higher learning in accordance with the *Laurentian University of Sudbury Act* entails that the following activities shall also constitute academic work under University Governance and Administrative Duties:

(a) Formal language training in either of the official languages, French or English, as provided in Article 3.30 – Bilingualism, as may be required to achieve tenure, or formal training in an Indigenous language and;

(b) The provision of such linguistic services that include, but are not limited to, translation, interpretation, representation and communication, which contribute to university governance and administrative duties.

5.15.30 En vertu de la *Loi constituante de l'Université Laurentienne de Sudbury*, le mandat de l'Université précise qu'elle est un établissement bilingue et, de ce fait, les activités ci-dessous sont aussi prises en compte en tant que participation à la régie et à l'administration de l'Université :

(a) la formation linguistique formelle dans l'une ou l'autre langue officielle (français ou anglais) qui est exigée pour obtenir la permanence, ou la formation formelle dans une langue autochtone, comme prévu à l'article 3.30 – Bilinguisme;

(b) l'offre de services linguistiques qui apportent une contribution à la régie et à l'administration de l'Université, y compris, sans en exclure d'autres, la traduction, l'interprétation, la représentation et les communications.

Priority Three:

D) Outside Professional Activities

Priorité trois:

D) Activités professionnelles hors de l'Université

5.15.31 The Parties encourage Members to participate in outside professional activities.

5.15.31 Les deux Parties encouragent les Membres à se livrer à des activités professionnelles hors de l'Université.

5.15.32 The scope and nature of any professional activities of a substantial nature, whether paid or unpaid shall be reported in writing to the Dean/University Librarian as part of the annual report of Members. Notwithstanding the above, contractual activities that would involve Members spending a total of more than one half (1/2) day a week on a regular basis between Monday and Friday during a term in which they teach or perform professional library duties shall be reported in writing to the Dean/University Librarian prior to the signing of the contract or beginning of the work. The Dean/University Librarian may require the Members not to undertake an activity or to moderate such an activity on the grounds that the time involved would or does interfere with the Member's academic obligations as defined in this Collective Agreement. A reasonable period of time shall be allowed for the Members to comply. The appropriateness of the decisions of the

5.15.32 L'envergure et la nature de toutes activités professionnelles d'importance, qu'elles soient payées ou non, doivent être signalées par écrit au Doyen/Bibliothécaire en chef dans le compte rendu annuel des Membres. Néanmoins, une activité contractuelle entreprise au cours d'un semestre où le Membre enseigne ou exerce comme bibliothécaire professionnel, et qui l'occuperait régulièrement pendant plus d'une demi-journée (1/2) par semaine du lundi au vendredi, doit être signifiée par écrit, avant la conclusion du contrat ou le commencement du travail, au Doyen/Bibliothécaire en chef. Ce dernier peut exiger que le Membre n'entreprenne pas cette activité, ou en diminue le rythme, pour la raison que, vu le temps requis, elle risque de nuire à l'exécution de ses responsabilités universitaires telles que définies dans la présente Convention collective. Le Membre dispose d'un délai raisonnable pour se conformer à cette

Dean/University Librarian on these matters is subject to grievance and arbitration.

décision. Le bien-fondé de la décision du Doyen/Bibliothécaire en chef en pareille matière peut faire l'objet d'un grief et d'une procédure d'arbitrage.

5.15.33 When undertaking outside professional activities, Members retain the rights and responsibilities associated with academic freedom.

5.15.33 En entreprenant des activités professionnelles hors de l'Université, les Membres conservent les droits et les obligations qui se rattachent à la liberté d'expression en milieu universitaire.

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

5.15.34 Si les activités professionnelles du Membre hors de l'Université nécessitent l'emploi de fournitures, de services ou d'installations universitaires, l'autorisation nécessaire doit être obtenue de l'Administration compétente par écrit ou par courriel. La demande ne doit pas être refusée sans raison. Dans ces conditions, le Membre paie les services en question au taux en vigueur d'usager interne à moins d'être exonéré par écrit en tout ou en partie, des frais encourus.

E) Service to the Community

E) Service à la collectivité

5.15.35 The Parties encourage Members to offer service to the community.

5.15.35 Les Parties encouragent les Membres à offrir leurs services à la collectivité.

5.15.36 The rights and responsibilities of Members who offer service to the community shall be the same as for those Members who participate in outside professional activities, as modified by Article 5.15.37 below.

5.15.36 Les droits et les obligations des Membres qui se mettent au service de la collectivité sont pareils à ceux dont jouissent les Membres qui participent à des activités professionnelles hors de l'Université, compte tenu de la modification introduite à l'Article 5.15.37 ci-dessous.

5.15.37 When a Member's service to the community involves the use of the University's facilities, supplies or services, permission for their use shall be approved in writing or through email by the appropriate University Administrator. Such permission shall not be unreasonably refused. These services shall normally be paid for at the prevailing external University user rate, unless the University Administrator agrees in writing to waive all or part of the fee(s).

5.15.37 Si les services offerts par le Membre à la collectivité nécessitent l'usage des installations, de fournitures ou de services de l'Université, l'autorisation nécessaire doit être obtenue de l'Administration compétente par écrit ou par courriel. Cette permission ne peut être refusée sans raison. Dans ces conditions, le Membre paie les services en question au taux en vigueur d'usager externe à moins d'être exonéré par écrit, en tout ou en partie, des frais encourus.

Priority Four:

Priorité quatre:

F) Other Paid Activity

F) Autres activités rémunérées

5.15.38 Faculty Members have the right to engage in other paid activity

5.15.38 Les Membres du corps professoral ont le droit de se livrer à d'autres activités rémunérées.

5.15.39 All such activities shall be governed by Article 5.15.31 above, except the annual report where such reporting shall be optional to the Member.

5.15.39 Les conditions se rattachant à ces activités sont spécifiées à l'Article 5.15.31 ci-dessus, mais les Membres sont libres de présenter ou non un compte rendu annuel de ces activités.

ARTICLE 5.20 – APPOINTMENT AND RENEWAL

ARTICLE 5.20 – NOMINATION ET RENOUVELLEMENT DE CONTRAT

Appointment of Full-time Members of the Bargaining Unit

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

(a) Within the University and

(b) Outside the University

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

When the Dean/University Librarian indicates that there is a vacancy to be filled, the Dean/University Librarian shall seek a recommendation from the Department/School on academic needs, qualifications, and criteria for the external posting. These recommendations shall not be unreasonably refused.

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

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

(c) In the event that an appointee has duties and responsibilities in more than one Department/School or program, then one Department/School shall be declared to be the Member's Department/School. Wherever in this Collective Agreement recommendations or evaluations of a

Nomination des Membres à temps plein de l'unité de négociation

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

(a) au sein de l'Université, et

(b) à l'extérieur de l'Université.

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

Lorsqu'il indique qu'un poste vacant doit être pourvu, le Doyen/Bibliothécaire en chef sollicite une recommandation du Département/École concerné en ce qui a trait aux besoins scolaires, aux titres universitaires nécessaires et aux critères régissant l'annonce d'un poste à l'extérieur de l'Université. Ces recommandations ne peuvent être refusées sans raison valable.

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

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

(c) Si un Membre doit s'acquitter d'obligations dans plus d'un Département/École ou d'un programme, le Membre est affecté à l'une des unités concernées. Dans tous les cas où, en vertu de la présente Convention collective, des recommandations ou évaluations du

Member's performance are required from a Department/School, in addition to the recommendation or evaluation from the assigned Department/School, the other Department(s)/School(s) or program(s) shall also submit their recommendation or evaluation; these recommendations shall carry a weight approximately proportional to the duties and responsibilities of the Member in each program/Department/School.

(d) Advertisements for all vacant positions shall refer to the Union website where applicants can access the Collective Agreement.

5.20.3 If a number of applicants have been judged to be substantially equal in qualifications and appropriateness of academic specialization, priority shall be given to Canadian citizens, permanent residents, and persons on minister's permits.

5.20.4 (a) Where selection has to take place among equally qualified applicants, relevant criteria for appointment shall include teaching/professional, scholarly potential and employment equity goals.

(b) In disciplines where it is difficult to attract qualified faculty, and/or in order to achieve employment equity goals, the Employer and the Union will work together to devise and implement innovative appointment arrangements in order to combine appointments with the opportunity to complete Doctoral degrees.

(c) All tenured, tenure-track Members and Master Lecturers of the Department/School shall have the right to participate in all aspects of the appointment process. The Chair/Director of the Department/School shall issue a notice to all eligible Members of the Department/School requesting that they indicate their intent to serve on the Department/School Search Committee. Members shall indicate their intention to participate in the process within five (5) working days. Members who elect to participate in the Department/School Search Committee

rendement d'un Membre sont exigées d'un Département/École, l'autre ou les autres unités ou programmes présentent leur recommandation ou évaluation en plus du Département/École, dont le Membre fait partie. Le poids de ces recommandations est à peu près proportionnel aux obligations du Membre dans chaque Département/École ou programme.

(d) Les annonces de tous les postes vacants indiquent le site Web du Syndicat où les candidats peuvent consulter la Convention collective.

5.20.3 Même s'ils sont essentiellement égaux en ce qui concerne les compétences et la spécialisation, les citoyens canadiens, résidents permanents et personnes ayant un permis ministériel ont la priorité sur les autres candidats.

5.20.4 (a) S'il faut choisir entre des candidats également qualifiés, les critères appropriés de nomination doivent inclure leur capacité future en ce qui concerne l'enseignement ou l'activité professionnelle et la recherche et les objectifs de la politique d'équité en matière d'emploi.

(b) Dans les disciplines où il est difficile d'attirer des professeurs qualifiés et afin d'atteindre les objectifs de la politique d'équité en matière d'emploi, l'Employeur et le Syndicat collaboreront afin de trouver et de mettre en œuvre des solutions innovatrices visant à associer la nomination à la possibilité de terminer un doctorat.

(c) Dans un Département/École, tous les Membres permanents, visant la permanence ou Maîtres de conférences ont le droit de participer à toutes les composantes du procédé de nomination. La direction du Département/École envoie un avis aux Membres admissibles pour savoir s'ils siégeront au Comité de recrutement du Département/École, auquel ils doivent faire suite dans les cinq (5) jours ouvrables. Les Membres qui siègent au Comité de recrutement du Département/École doivent assister à toutes les réunions et entrevues afin d'être en mesure de prendre part au

shall attend all meetings and interviews in order to be able to vote for the recommendation of a candidate or short list of candidates to the Department/School. The Department/School Search Committee shall consist of at least five (5) eligible Members, with at least one (1) female and one (1) male Member. Where this requirement cannot be fulfilled, the Dean/University Librarian, in consultation with the Department/School, shall appoint a suitable Member from another Department/School to the search committee.

(d) Search committees shall be proactive in the recruitment of applicants from the four (4) employment equity groups outlined in Article 5.25 – Employment Equity. If the tentative short list of applicants does not include at least one (1) Member of an equity group, the search committee shall submit an explanation. If the Dean/University Librarian is not satisfied with the explanation, the Dean/University Librarian may change the short list. If the short list contains fewer than three (3) names, this change can only be an additional name. Alternatively, the Dean/University Librarian shall work together with the Department/School to substitute one (1) of the short-listed names.

5.20.5 Appointments shall be made only to the ranks referred to in this Collective Agreement, *viz*, Lecturer, Assistant Professor, Associate Professor, Full Professor, and the corresponding library ranks (General Librarian/Archivist, Assistant Librarian/Archivist, Associate Librarian/Archivist, and Full Librarian/Archivist).

5.20.6 Appointments shall be made only to the status categories referred to in this Collective Agreement, *viz*, limited term, probationary and tenured. From time to time the Parties may agree to other categories.

5.20.7 Candidates from within the Bargaining Unit shall be entitled to consideration for all advertised posts.

vote touchant la recommandation au Département/École d'un candidat ou d'une liste restreinte. Le Comité de recrutement du Département/École est formé d'au moins cinq (5) Membres admissibles, dont au moins une (1) femme et un (1) homme. S'il est impossible de satisfaire à cette exigence, le Doyen/Bibliothécaire en chef consultera les Membres du Département/École et nommera au Comité un Membre convenable d'un autre Département/École.

(d) Les Comités de recrutement doivent être proactifs en cherchant des candidats des quatre (4) groupes visés par l'équité en matière d'emploi indiqués à l'Article 5.25 – Équité en matière d'emploi. Si la liste restreinte des candidats ne comprend pas au moins un (1) Membre d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi, le Comité de recrutement présentera une explication. Si celle-ci ne satisfait pas le Doyen/Bibliothécaire en chef, il peut modifier la liste restreinte. Si moins de trois (3) noms figurent sur la liste restreinte, il ne peut qu'ajouter un (1) autre nom. Le Doyen/Bibliothécaire en chef pourrait aussi collaborer avec le Département/École afin de remplacer un (1) nom dans la liste restreinte.

5.20.5 Les candidats sont nommés exclusivement aux rangs prévus dans la présente Convention collective, soit : Chargé d'enseignement, Professeur adjoint, Professeur agrégé, Professeur titulaire, et les rangs correspondants dans le cas des bibliothécaires (Bibliothécaire/Archiviste général, Bibliothécaire/Archiviste adjoint, Bibliothécaire/Archiviste agrégé et Bibliothécaire/Archiviste titulaire).

5.20.6 Les candidats sont nommés exclusivement aux catégories prévues dans la présente Convention collective, c'est-à-dire à durée limitée, à l'essai (contrat probatoire) et avec permanence. De temps à autre les Parties peuvent se mettre d'accord sur d'autres catégories.

5.20.7 Les candidats appartenant à l'unité de négociation ont le droit d'être considérés pour tous les postes vacants annoncés.

Collective Agreement 2017-2020

5.20.8 All letters of appointment shall normally be signed no later than the start of a teaching term in which a Member must first teach, i.e. by September 1, January 1 and May 1. Letters of appointment shall follow the format outlined in Appendix B – Standard Letter of Employment and Offer of Employment. No letter of appointment shall contain any conditions not consistent with this Collective Agreement. A copy of the letter of appointment, or revisions thereof, shall be forwarded to the Union at the same time as the original is sent to the applicant. The applicant's telephone/fax numbers and email address, as well as any other means of contacting the applicant will be included if the applicant has provided them.

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

5.20.10 Teaching load reduction for new Members

a) The teaching load reduction applies to Members appointed at the rank of Lecturer, Assistant Professor and Associate Professor only, who have three (3) years or less of teaching experience.

b) The teaching load reduction shall be six (6) credits.

c) The teaching load reduction applies to probationary appointments only, in the first year.

d) Notwithstanding Article(c) above, the teaching load reduction can be taken over the first two consecutive years, at the Member's discretion, as a teaching load reduction. In such event, the Member may take a reduction of three (3) credits per year over the first two consecutive years.

e) The teaching load reduction does not apply to Members who are appointed as Chairs with reduced teaching load.

f) It is understood that all references to teaching in this Article are to the University level teaching.

g) The teaching load reduction cannot be converted into salary.

Convention collective 2017-2020

5.20.8 Les lettres de nomination sont normalement signées avant le début de la session d'enseignement à laquelle le Membre doit commencer à enseigner, c'est-à-dire au plus tard le 1er septembre, le 1er janvier et le 1er mai. Les lettres de nomination suivent le format indiqué à l'Annexe B – Modèle de lettre de nomination. Aucune lettre de nomination ne doit contenir de conditions non conformes à la présente Convention collective. Une copie de la lettre de nomination, ou des révisions apportées à celle-ci, est adressée au Syndicat, en même temps que l'original est envoyé au candidat, les numéros de téléphone et de télécopie, l'adresse de courriel, et toute autre façon de se mettre en rapport avec le candidat, si le candidat les a fournis.

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

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

a) La réduction de la charge d'enseignement ne s'applique qu'aux Membres au rang de chargé d'enseignement, de professeur adjoint et de professeur agrégé qui ont acquis trois (3) ans ou moins d'expérience en enseignement.

b) La charge d'enseignement sera réduite de six (6) crédits.

c) La réduction de la charge d'enseignement ne s'applique qu'aux Membres en période d'essai pendant la première année d'emploi.

d) Nonobstant le paragraphe (c) ci-dessus, le Membre peut choisir de réduire la charge d'enseignement pendant les deux premières années consécutives. Dans ce cas, le Membre peut réduire de trois (3) crédits par année la charge d'enseignement pendant les deux premières années consécutives.

e) Les Membres nommés comme Directeurs ayant une charge réduite d'enseignement ne peuvent pas bénéficier d'une réduction supplémentaire de la charge d'enseignement.

f) Il est entendu que le terme « enseignement », dans cet Article, désigne l'enseignement au niveau universitaire.

g) La réduction de la charge d'enseignement ne peut pas être convertie en traitement.

h) For the purposes of calculating eligibility for a teaching load reduction, teaching experience shall be calculated as follows:

i) One year for each year of full-time teaching experience;

ii) Part-time experience shall be calculated in terms of the total number of credits taught, twelve (12) credits of part-time teaching being equal to one year of full-time teaching experience for Members being appointed to an Academic Unit where twelve (12) credits is the normal teaching load.

iii) Part-time experience shall be calculated in terms of the total number of credits taught, fifteen (15) credits of part-time teaching being equal to one year of full-time teaching experience for Members being appointed to an Academic Unit where fifteen (15) credits is the normal teaching load.

iv) It is understood that teaching experience means university level teaching.

h) Afin de déterminer l'admissibilité à la réduction de la charge d'enseignement, l'expérience en enseignement est calculée comme suit :

i) Une année pour chaque année d'expérience d'enseignement à temps plein;

ii) L'expérience à temps partiel est calculée en fonction du nombre total de crédits donnés. Ainsi, douze (12) crédits d'enseignement à temps partiel sont l'équivalent d'une année d'expérience d'enseignement à temps plein pour les Membres nommés à un Département/École dans lequel douze (12) crédits constituent une charge normale d'enseignement.

iii) L'expérience à temps partiel est calculée en fonction du nombre total de crédits donnés. Ainsi, quinze (15) crédits d'enseignement à temps partiel sont l'équivalent d'une année d'expérience d'enseignement à temps plein pour les Membres nommés à un Département/École dans lequel quinze (15) crédits constituent une charge normale d'enseignement.

iv) Il est convenu que l'expérience en enseignement doit avoir été acquise au niveau universitaire.

Limited Term Appointments

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

(a) To bring distinguished visitors to the University.

(b) For exchange appointments.

(c) To provide replacements for Members on leave.

Nomination à durée limitée

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

(a) faire venir des personnalités à l'Université.

(b) faire des échanges avec d'autres universités.

(c) remplacer des Membres en congé.

(d) To respond to specific academic needs which the Employer, for academic and/or budgetary reasons, does not wish to result in an appointment in the probationary stream. This shall be done in consultation with the Union who shall not unreasonably withhold its agreement.

(e) For appointments to programs with provisional funding or of a trial nature.

5.20.12 Where appointments must be made urgently, the Vice-President, Academic and Provost may, with the agreement of the Parties, authorise exceptions to the procedures in Articles 5.20.1 and 5.20.4 above. Such agreement shall not be unreasonably withheld.

5.20.13 The Vice-President, Academic and Provost has the discretion, after consultation with the Department/School and the Dean/University Librarian, to re-appoint the holder of a term appointment without further advertisement. Should the Employer choose to re-advertise the post, the incumbent may apply, but retains no right of preference over other acceptable applicants. The normal procedures for appointment will apply.

5.20.14 Term appointees may not apply for promotion in the final year of their term appointment, unless they had been prevented from applying in the year immediately preceding. A term appointee reappointed to a further term appointment or a term appointee reappointed to a probationary position shall be reappointed to the same rank that she/he held in the previous appointment. A Member so reappointed may, subsequent to reappointment, also apply for a promotion as per Article 5.65 – Promotion Procedures. If the Member is granted a promotion, the said promotion shall be retroactive to the date of the Member's reappointment.

5.20.15 Term appointments shall be limited to a total of three (3) years, except by agreement of the Parties. In cases where the limited term appointment is a replacement for an academic administrator, the appointment may be for a term up to five (5) years. The initial term may be for less than a full academic year, but reappointment shall normally be for a full twelve (12) month period. The term limits (three (3) or five (5)) shall apply whether or not the term appointments are consecutive or

(d) trouver une solution intérimaire là où l'Employeur a décidé, pour des raisons budgétaires ou de programme d'enseignement, de ne pas créer de poste menant à la permanence. L'Employeur est tenu en pareil cas de consulter au préalable le Syndicat qui ne doit pas lui refuser son consentement sans raison valable.

(e) d'engager du personnel pour des programmes expérimentaux ou financés provisoirement.

5.20.12 En cas d'urgence, le Vice-recteur aux études peut autoriser, avec le consentement des parties, des exceptions à la façon de procéder décrite aux Articles 5.20.1 et 5.20.4 ci-dessus. Dans ces conditions, le consentement ne peut pas être refusé sans raison valable.

5.20.13 Le Vice-recteur aux études peut à sa discrétion et de concert avec le département/l'école et le doyen/bibliothécaire en chef, renommer, sans publier d'annonce, le détenteur d'un contrat à durée limitée. Au cas où l'Employeur décide d'annoncer de nouveau le poste, le titulaire peut poser sa candidature, mais n'a aucun droit préférentiel par rapport aux autres candidats. La façon normale de procéder à la nomination s'applique.

5.20.14 Les personnes qui ont un contrat limité ne peuvent faire une demande de promotion pendant la dernière année de la nomination à durée limitée, à moins qu'elles n'aient été empêchées de le faire l'année précédente. Si la nomination à durée limitée est renouvelée, ou si la personne obtient une nomination à l'essai, elle sera nommée de nouveau au rang qu'elle occupait pendant sa nomination antérieure. Après sa nouvelle nomination, ce Membre peut aussi faire une demande de promotion en vertu de l'Article 5.65 – Mécanisme d'évaluation en vue d'une promotion. Si la promotion est accordée, la promotion est rétroactive et entre en vigueur à la date de la nouvelle nomination.

5.20.15 Les nominations à durée limitée ne doivent pas dépasser trois (3) ans à moins d'accords des parties. Dans les cas où il s'agit du remplacement d'un administrateur universitaire, la durée de la nomination peut être d'un maximum de cinq (5) ans. Le terme initial peut être de moins d'une année universitaire, mais les renouvellements sont normalement d'une année complète de douze (12) mois. Les limites (de trois (3) et cinq (5) ans) s'appliquent, qu'il s'agisse ou non de

intermittent.

5.20.16 Non-renewal of term appointments shall not be subject to grievance.

5.20.17 For the duration of this Collective Agreement, the Employer agrees that the total number of limited term appointments will not exceed fifteen percent (15%) of the total number of faculty Members except with the agreement of the Parties.

Probationary Appointments/Tenure Appointments

5.20.18 Probationary appointments are defined as appointments lasting up to a maximum of five (5) years, during which time the Employer and the Member are afforded an opportunity for mutual appraisal.

5.20.19 Probation does not imply that the Employer will grant tenure at the end of the probationary period; it does imply that the Employer will give serious consideration to awarding tenure.

5.20.20 Should a Member holding a term appointment wish to apply for a probationary appointment, the Member's application shall be considered in the normal way along with all other applications for the position. Should such a Member be appointed to the probationary position, at the Member's discretion, the Member's probationary period may be reduced by up to the number of years that the Member has served in limited term appointment(s) to a maximum of three (3) years.

5.20.21 Faculty appointed on probation will serve a maximum probationary period based on the academic rank at which the appointment is made. Faculty appointed at the rank of Lecturer/General Librarian or Assistant Professor/Librarian will serve a five (5) year probationary period. Faculty appointed at the rank of Associate Professor/Librarian and Full Professor/Librarian will serve a three (3) year probationary period. Where a Member is appointed at the rank of Full Professor/Librarian the Employer may grant tenure on appointment. Under exceptional circumstances and upon recommendation of both the Department/School and the Vice-President, Academic and Provost, where a Member is appointed at the rank of Associate Professor/Librarian the University may grant tenure on appointment, provided that the new Member is tenured at another recognised

nominations qui se succèdent avec ou sans interruption.

5.20.16 Le non-renouvellement d'une nomination à durée limitée ne peut pas faire l'objet d'un grief.

5.20.17 Pendant la durée de la Convention collective, l'Employeur convient que le nombre total de nominations à durée limitée ne doit jamais excéder quinze pour cent (15 %) de la totalité des Membres, sauf avec l'accord des parties.

Nomination à l'essai et nomination avec permanence

5.20.18 Les nominations à l'essai sont définies de la façon suivante : nominations ayant une durée de cinq (5) ans au plus pendant lesquels l'Employeur et les Membres sont l'occasion de s'évaluer mutuellement.

5.20.19 La mention « à l'essai » ne signifie pas que l'Employeur accorde automatiquement la permanence à l'expiration de la période probatoire mais qu'il envisagera sérieusement de l'accorder.

5.20.20 Si un Membre qui a reçu un contrat à durée limitée désire poser sa candidature à un poste à l'essai, sa demande doit être considérée avec toutes les autres demandes et en procédant de la façon usuelle. S'il est nommé à l'essai, il peut, s'il le désire, faire réduire sa période à l'essai du nombre d'années pendant lesquelles il a eu un/des contrat(s) à durée limitée, jusqu'à un maximum de trois (3) ans.

5.20.21 Les Membres du personnel enseignant ou du personnel de bibliothèque nommés à l'essai servent pendant une période probatoire maximale établie en fonction du rang auquel ils sont nommés. Les rangs de Chargé d'enseignement ou de Bibliothécaire général et de Professeur adjoint ou de Bibliothécaire adjoint comportent une période probatoire de cinq (5) ans; ceux de Professeur agrégé ou de Bibliothécaire agrégé et de Professeur titulaire ou Bibliothécaire titulaire comportent une période probatoire de trois (3) ans. Dans le cas d'une nomination au rang de Professeur titulaire ou de Bibliothécaire titulaire, l'Employeur peut accorder la permanence dès la nomination initiale. Exceptionnellement et sur recommandation du Département/de l'École et du Vice-recteur aux études et Provost, lorsqu'un Membre est nommé au rang de Professeur agrégé ou de

university.

Bibliothécaire agrégé, l'Université peut accorder la permanence dès la nomination initiale, à condition que le nouveau Membre possède déjà la permanence dans une autre université reconnue.

5.20.22 An Associate Professor/Librarian or Full Professor/Librarian who has at least three (3) years of service to the University, who has applied for a probationary appointment, shall be considered for such an appointment on the basis of the criteria listed in Article 5.60 – Tenure Evaluation Procedures. Should such a Member be appointed to the position, it shall be a final probationary appointment of one (1) year with tenure evaluation to begin by September 30 of that year.

5.20.22 Un Professeur ou Bibliothécaire agrégé ou titulaire avec un minimum de trois (3) ans de service à l'Université et qui est candidat à un poste à l'essai est considéré pour un tel poste en tenant compte des critères décrits à l'Article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence. S'il est nommé au poste, il s'agit d'une nomination à l'essai d'un (1) an et menant à la permanence, l'évaluation en vue de la permanence commençant le 30 septembre de la même année.

5.20.23 In the case of persons appointed at the rank of Lecturer/General Librarian and Assistant Professor/Librarian, the initial probationary appointment shall be for a period of three (3) years.

5.20.23 Les rangs de Chargé d'enseignement ou Bibliothécaire général et de Professeur adjoint ou Bibliothécaire adjoint comportent d'abord une période probatoire de trois (3) ans.

(a) In their initial letter of appointment by the Vice-President, Academic and Provost and in their annual evaluation letters by the Deans/University Librarian, all Members on initial probationary contract shall be notified that they shall begin to undergo a renewal evaluation by the Faculty Personnel Committee no later than September 30 of the final year in their initial probationary contract.

(a) Tous les Membres ayant un contrat initial menant à la permanence sont informés dans la lettre initiale de nomination du Vice-recteur aux études et Provost, ainsi que par les Doyens/Bibliothécaire en chef dans la lettre annuelle d'évaluation, que leur évaluation par le Comité du corps professoral de la faculté (CCPF) ou le Comité du corps professoral de langue française (CCPLF) ou le Comité des bibliothécaires et des archivistes professionnels (CBAP) en vue du renouvellement de leur contrat commencera au plus tard le 30 septembre de l'année finale du contrat initial menant à la permanence.

(b) Subject to satisfactory performance as outlined in Article 5.20.22 (c) below, the initial probationary appointment will be followed by a further two (2) year probationary appointment with a tenure evaluation to take place in the final year of that second appointment or as per Article 5.60 – Tenure Evaluation Procedures.

(b) A la suite d'un rendement satisfaisant tel que décrit à l'Article 5.20.22 (c) ci-dessous, le contrat initial menant à la permanence est suivi d'un autre contrat de deux (2) ans à l'essai, l'évaluation en vue de la permanence ayant lieu la dernière année de la seconde nomination, ou en vertu de l'Article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence.

(c) The decision whether or not to offer a second two (2) year probationary appointment shall be reached on the basis of a judgement of satisfactory performance under procedures set out under Article 5.45 – Annual Report for Members, Article 5.60 – Tenure

(c) La décision d'offrir ou de ne pas offrir un second contrat de deux (2) ans se base sur une évaluation de rendement satisfaisant selon la façon de procéder indiquée à l'Article 5.45 – Compte rendu annuel des Membres, l'Article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue

Evaluation Procedures and Article 8.20 – Procedures for the Award/Denial for a Progress-Through-the-Ranks Increment;

(d) In assessing the applicant's progress toward meeting the requirements for tenure outlined in paragraphs 5.60.3 (d) and (e) of Article 5.60 – Tenure Evaluation Procedures, the Faculty Personnel Committee shall comment on each aspect of these criteria. The Faculty Personnel Committee should also comment on the rate of progress shown during the initial probationary period. If the performance is found unsatisfactory the Faculty Personnel Committee may recommend that the applicant not be offered a final probationary appointment.

5.20.24 In the case of persons appointed at the rank of Associate Professor/Librarian and Full Professor/Librarian, the initial appointment shall be a three (3) year probationary appointment with a tenure evaluation to take place in the final year of the appointment, except as modified in Article 5.20.20 above.

5.20.25 The tenure evaluation is to be conducted in accordance with the procedures set out in Article 5.60 – Tenure Evaluation Procedures, and will result in a decision either to award tenure or to allow the appointment to lapse.

Adjunct Appointments

5.20.26 When it is appropriate for scholarly or professional reasons, a person may be appointed to a position as Adjunct Professor by the Vice-President, Academic and Provost upon recommendation by Departments/Schools and Deans for a period with defined privileges and voluntary responsibilities in scholarly activity. Each month at Senate, the Vice-President, Academic and Provost shall table as a separate Information item a list of any newly appointed Adjunct faculty Members including their names, Department/School affiliations, periods of appointment along with a justification for each appointment, highest degree held, year obtained, current institution and rank (position), at that institution.

de la permanence et l'Article 8.20 – Mécanisme d'obtention ou de refus de l'augmentation progressive au même rang.

(d) Lors de l'évaluation du rendement du Membre en vue d'atteindre les exigences de la permanence aux Articles 5.60.3 (d) et (e) de l'Article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence, le Comité du corps professoral de la faculté commente chaque aspect des critères indiqués. Le Comité du corps professoral de la faculté se prononce sur la progression du rendement réalisé pendant la période initiale d'essai. Si le Comité du corps professoral de la faculté considère que le rendement est non satisfaisant, il lui est possible de recommander de ne pas offrir une seconde nomination menant à la permanence.

5.20.24 Les rangs de Professeur agrégé ou Bibliothécaire agrégé et de Professeur titulaire ou Bibliothécaire titulaire comportent un contrat initial probatoire de trois (3) ans avec une évaluation en vue de la permanence au cours de la dernière année du contrat, sans préjudice des stipulations de l'Article 5.20.20 ci-dessus.

5.20.25 L'évaluation en vue de la permanence doit se conformer aux stipulations de l'Article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence, et doit nécessairement être suivie d'une décision. Si celle-ci est positive, la permanence est accordée; sinon, le contrat est résilié.

Nomination des professeurs associés

5.20.26 Pour des raisons valables se rapportant à la recherche ou à des motifs professionnels, le Vice-recteur aux études et Provost peut, selon la recommandation des Départements/Écoles et des Doyens, nommer pour une période donnée une personne à un poste en tant que professeur associé ayant des privilèges définis et des responsabilités de travaux d'érudition librement assumées. Tous les mois au Sénat, le Vice-recteur aux études et Provost présente à titre d'Article d'information distinct une liste de toutes les nouvelles nominations de professeurs associés qui comprend le nom, l'affiliation à un Département/une École, la durée de la nomination et la justification de chaque nomination, le plus élevé des diplômes détenus, l'année de l'obtention de ce diplôme,

l'institution actuelle et le rang (poste) dans cette institution.

5.20.27 All Adjunct faculty Members shall also be included in the faculty listing on Department/School websites.

5.20.27 Tous les professeurs associés sont inclus dans la liste du personnel qui figure dans les sites Web des Départements/des Écoles.

5.20.28 Adjunct appointments shall also become Sessional Members if they carry any of the duties consistent with this Collective Agreement. Such Members shall be paid for thesis supervision as per Article 5.40 – Academic Workload. However, Adjunct faculty Members may collaborate in scholarly activities with Members without becoming Sessional Members.

5.20.28 Les personnes nommées comme professeurs associés deviennent des Membres chargés de cours si elles s'acquittent de n'importe quelle des responsabilités décrites dans la présente Convention collective. Ces Membres sont rémunérés pour la supervision de thèses conformément à l'Article 5.40 – Charge de travail universitaire. Cependant, les Membres associés peuvent collaborer à des travaux d'érudition avec les Membres sans devenir des Membres chargés de cours.

Cross Appointments

Nomination conjointe

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

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

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

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

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

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

5.20.32 The sources and level of administrative and

5.20.32 Les sources et le niveau de soutien à

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

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

5.20.33 In the case of a cross appointment, the assessment procedures and criteria to be used by the cross-appointed Department/School in considering the Member for renewal, tenure and promotion shall be those of the Department/School of primary responsibility as specified in paragraphs 5.50.6 (b), 5.50.6 (c), 5.50.6 (d), 5.50.6(e), 5.50.6 (f), 5.50.6 (g) and 5.50.6 (i) only and are subject to Article 5.20.33 below. The application dossier shall be made available to the cross-appointed Department/School.

5.20.33 Dans le cas d'une nomination conjointe, les mécanismes et critères à utiliser pour l'évaluation du Membre en matière de renouvellement de nomination, de permanence et de promotion sont ceux du Département/de l'École où le Membre a sa responsabilité principale, tels qu'indiqués aux Articles 5.50.6 (b), 5.50.6 (c), 5.50.6 (d), 5.50.6 (e), 5.50.6 (f), 5.50.6 (g) et 5.50.6 (i) et sont sujets à l'Article 5.20.33 ci-dessous. Le dossier de demande sera mis à la disposition du Département/École concerné par la nomination conjointe.

5.20.34 The Chair/Director and the eligible Members of the cross-appointed Departments/Schools shall be consulted formally during the renewal, tenure and promotion process. This consultation shall not involve examination of the academic dossier but shall be limited to a written assessment concerning the contributions the applicant has made to the cross-appointed Department/School in the areas outlined in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics and shall be weighed by the Faculty Personnel Committee pursuant to Article 5.50.7 (j). Members who are eligible to vote and participate in the assessment of applications shall do so in their own Department/School of primary responsibility. In cases where an eligible Member of the applicants cross-appointed Department/School acts as an assessor in the applicant's Department/School of primary responsibility pursuant to Article 5.50.7 (j), the eligible Member shall not be permitted to vote or participate in the assessment of the applicant by the applicant's cross-appointed Department/School given that in no case shall an eligible Member be permitted to vote and participate in the assessment in more than one instance.

5.20.34 Le Directeur et les Membres admissibles des Départements/Écoles où il y a nomination conjointe sont consultés de façon formelle au cours de l'évaluation pour le renouvellement de contrat, la permanence et la promotion. Cette consultation ne comporte pas l'examen du dossier universitaire; elle se limite à l'évaluation par écrit des contributions du Membre à son Département/École conjoint/e dans les domaines indiqués par l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels. Le CPF/CPPLF/CBAP pondère cette évaluation par référence à l'Article 5.50.7 (j). Les Membres qui ont droit de vote et de participation pour l'évaluation des demandes le font dans le Département/l'École où ils ont leurs responsabilités principales. Dans les cas où un Membre admissible du Département/de l'École où le demandeur est en nomination conjointe agit comme évaluateur dans le Département/l'École où le demandeur a ses premières responsabilités conformément à l'Article 5.50.7 (j), le Membre admissible n'a pas le droit de voter ou de participer à l'évaluation du demandeur menée dans le Département/l'École où il a sa nomination conjointe, étant donné qu'un Membre n'a dans aucun cas le droit de voter et de participer à l'évaluation à plus d'une fois.

5.20.35 The letter of cross appointment shall state the privileges and sharing, if any, of duties and responsibilities between or among Departments/Schools.

5.20.36 Members holding a cross appointment shall be eligible to attend meetings of all Departments/Schools to which they are appointed, but may vote, be elected to or appointed to committees only in their Academic Department/School of primary responsibility.

5.20.37 Qualified persons from the Northern Ontario School of Medicine may be cross-appointed to Departments/Schools within Laurentian University subject to the approval of the Department/School. Such persons shall be Members of the Union if they carry any of the duties consistent with this Collective Agreement. Such Members shall be paid for thesis supervision according to Article 5.40 – Academic Workload.

Spousal Hiring Appointments

5.20.38 When an applicant has been recommended by a Department/School for a probationary or tenured appointment and has a spouse or partner who may be qualified for an academic position, a Department/School appropriate to the discipline of the spouse or partner may recommend a one (1) to three (3) year term appointment without advertising under the following conditions:

(a) The Vice-President, Academic and Provost has confirmed the availability of a position within the Department/School in question;

(b) The Chair/Director has made available an application file for viewing by all Members of that Department/School and has arranged interviews and open meetings with the applicant and the Members in the Department/School, on campus or through teleconference;

(c) A majority of the full-time Members of the Department/School by vote have approved of the recommendation, including the term of the appointment when applicable;

(d) The appointment has been approved by the Vice-President, Academic and

5.20.35 La lettre de nomination conjointe indique les privilèges et, le cas échéant, le partage des obligations et responsabilités entre les Départements/Écoles concernés.

5.20.36 Le Membre ayant une nomination conjointe peut assister aux réunions de tous les Départements/Écoles où il est nommé, mais n'a pas le droit de voter, d'être élu ou nommé à des comités ailleurs que dans son Département/École de responsabilité principale.

5.20.37 Une personne qualifiée de l'École de médecine du Nord de l'Ontario peut obtenir une nomination conjointe dans des Départements/Écoles de l'Université Laurentienne avec l'approbation du Département/de l'École. Cette personne est Membre de l'APPUL si elle assume une tâche visée par la présente Convention collective. Ce Membre est rémunéré pour la supervision de thèse conformément à l'Article 5.40 – Charge de travail universitaire.

Nomination/Engagement du conjoint

5.20.38 Au cas où un Département/une École a recommandé un candidat pour un poste menant à la permanence ou un poste avec la permanence, et que le conjoint du candidat a les qualifications requises pour un poste universitaire, le Département/l'École correspondant à la discipline du conjoint peut recommander une nomination avec contrat à durée limitée d'un (1) à trois (3) ans, sans faire de publicité préalable, et dans les conditions suivantes :

(a) Le Vice-recteur aux études et Provost a confirmé l'existence d'un poste à combler dans le Département/l'École en question.

(b) Le Directeur a mis à la disposition de tous les Membres du Département/de l'École le dossier de candidature, a organisé des entrevues et rencontres entre le candidat et les Membres du Département/de l'École, sur le campus ou par le biais de téléconférence.

(c) La majorité des Membres à temps plein du Département/de l'École concerné/e a voté en faveur de la recommandation, ainsi que de la durée de la nomination le cas échéant.

(d) La nomination a été approuvée par le Vice-recteur aux études et Provost

Provost after review of the application file and the Department/School recommendation;

(e) The decision of the Vice-President, Academic and Provost is not subject to grievance.

5.20.39 Notwithstanding the provisions of Article 5.20.15 above, an appointment made under the provisions may be extended, subject to Department/School approval, for a period of up to five (5) years in total.

5.20.40 At any time, the total number of spousal appointments shall not exceed ten (10).

Appointments and Accreditations to the Faculty of Graduate Studies

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

Appointment to the Position of Master Lecturer

5.20.42 The Parties recognise that the University is best served by tenured and tenure track faculty who contribute to the pursuit and dissemination of knowledge. This includes appointments with responsibilities in teaching, scholarly activity, and governance. It is not generally desirable to make other teaching intensive appointments as a substitute for these appointments.

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

après l'examen du dossier de candidature et de la recommandation du Département/de l'École.

(e) La décision du Vice-recteur aux études et Provost ne peut pas faire l'objet d'un grief.

5.20.39 Nonobstant les dispositions de l'Article 5.20.15 ci-dessus, une nomination faite dans ces conditions peut être prolongée, avec l'approbation du Département/de l'École, pour une période d'un maximum de cinq (5) ans.

5.20.40 À tout moment donné, le total des nominations de conjoints ne peut dépasser le nombre de dix (10).

Nominations et engagements à la Faculté des études supérieures

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

Nominations au poste de Maître de conférences

5.20.42 Les parties conviennent que l'Université est mieux servie par des Membres du corps professoral nommés à des postes permanents ou menant à la permanence, car ceux-ci participent à la quête et à la diffusion du savoir. De tels postes sont assortis de responsabilités en enseignement, travaux d'érudition et gouvernance. Généralement, il n'est pas souhaitable de les remplacer par des postes axés principalement sur l'enseignement.

5.20.43 Un Maître de conférences avec nomination continue est responsable de l'enseignement au premier cycle, de l'éducation clinique ou de la supervision de stages cliniques, de l'enseignement de la langue, du perfectionnement des compétences, de l'encadrement, de l'aide à la rédaction ou d'autres fonctions pertinentes comme précisées par l'Employeur. Malgré ce qui précède, s'il y a lieu, un Maître de

in university governance and vote in Department/School Meetings.

conférences pourrait choisir de donner des cours aux cycles supérieurs. Il peut également faire des travaux d'érudition et a le droit de participer à la régie universitaire et de s'exprimer dans un vote lors des réunions du Département/École.

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

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

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

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

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

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

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

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

5.20.46 Workload: The normal maximum teaching workload is twenty-one (21) credits of which a maximum of nine (9) may be assigned in the Spring Session. The workload shall include an additional 3 credits to be used towards teaching, governance or scholarly work at the discretion of the member.

5.20.46 Charge de travail : Une charge d'enseignement normale maximale est de vingt et un (21) crédits, dont un maximum de neuf (9) pouvant être attribués au trimestre du printemps. La charge comprend trois (3) crédits supplémentaires que le Membre a le libre choix de consacrer à l'enseignement, à la gouvernance ou à un travail d'érudition.

Members may request one day free from teaching for teaching preparation and grading. This request shall not be unreasonably denied.

Les Membres peuvent demander qu'on leur attribue une journée libre d'enseignement pour la préparation de cours et la notation. Cette demande ne peut être refusée sans raison valable.

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

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

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

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

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

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

(a) The Vice President, Academic and Provost has authorized a tenure track faculty position for the Department/School.

(a) le Vice-recteur aux études et Provost a autorisé un poste menant à la permanence dans le Département/École.

(b) The Chair/Director of the Department/School has made available an application file for viewing by all Members of the Department/School and has arranged interviews and open meetings with the candidate and Members in the Department/School, on campus or through teleconference.

(b) la direction du Département/École a mis à la disposition de tous ses Membres le dossier de candidature, a organisé des entrevues et des rencontres entre le candidat et les Membres du Département/École, sur le campus ou au moyen de téléconférence.

(c) A majority of the full-time Members of the Department/School by vote have approved of the recommendation, including the term of the appointment where applicable

(c) La majorité des Membres du corps professoral à temps plein du Département/École concerné a voté pour la recommandation, y compris la durée de la nomination, le cas échéant.

5.20.48 The starting salary of an applicant shall be based on the floor of Lecturer. For applicants with a PhD, the starting salary shall be based on the floor of Assistant. The Members shall be given one (1) increment for each year of full-time equivalent (i.e. twenty-one (21) credits per year) at the university level. Other relevant experience shall be considered. The position shall not contain ranks or promotion.

5.20.48 Le traitement initial du candidat correspond au plancher des traitements au rang de chargé d'enseignement. Pour le candidat titulaire d'un doctorat, il correspond au plancher des traitements au rang de Professeur adjoint. Les Membres touchent l'augmentation d'un (1) échelon pour chaque année d'enseignement à temps plein ou l'équivalent (c.-à-d. vingt et un [21] crédits par année) au niveau universitaire. On pourrait aussi tenir compte d'autre

Effective July 1, 2017, Master Lecturers with a PhD and whose salary is below the floor of the Assistant Professor rank shall be provided a salary increase to the floor of the Assistant Professor rank.

Effective July 1, 2017, all Master Lecturers with a PhD. shall receive a salary increase equivalent to one (1) increment.

5.20.49 Redundancies for Master Lecturers will be governed by Article 10 consistent with other full-time faculty.

5.20.50 The University may appoint a maximum of thirty-seven (37) Master Lecturers.

5.20.51 Exigencies for Master Lecturers will be governed by Article 10 consistent with other full-time faculty.

ARTICLE 5.25 – EMPLOYMENT EQUITY

5.25.1 The Parties support the principle of employment equity as defined by Provincial and Federal Laws and the Senate/Board of Governors approved Policy on Employment Equity.

5.25.2 Employment Equity

(a) The Parties pledge themselves to work to increase the proportion of faculty Members who are members of the four (4) designated employment equity groups (women, aboriginal people, persons with disabilities and members of visible minorities) to an equitable level in each discipline.

(b) To determine an equitable proportion of Members of the four (4) designated employment equity groups for each discipline, the Parties shall consider among other factors the number of Doctoral applicants in Canadian universities as revealed by Statistics Canada data.

expérience pertinente. Il n'y a pas de rangs ni de promotions.

À compter du 1er juillet 2017, les Maîtres de conférences titulaires d'un doctorat et dont le traitement est inférieur au plancher au rang de Professeur adjoint recevront une augmentation pour relever leur traitement au rang de Professeur adjoint.

À compter du 1er juillet 2017, tous les Maîtres de conférences titulaires d'un doctorat recevront une augmentation correspondant à un (1) échelon.

5.20.49 Les postes de Maître de conférences déclarés en excédent sont régis par les mêmes dispositions de l'Article 10 qui s'appliquent aux Membres du corps professoral à temps plein.

5.20.50 L'Université peut nommer un maximum de trente-sept (37) Maîtres de conférences.

5.20.51 Les Maîtres de conférences touchés par les contraintes d'une situation financière critique sont régis par les mêmes dispositions de l'Article 10 qui s'appliquent aux Membres du corps professoral à temps plein.

ARTICLE 5.25 – ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

5.25.1 Les Parties appuient le principe d'équité en matière d'emploi tel que défini par les lois provinciales et fédérales et par la politique du Sénat/Conseil des gouverneurs en matière d'équité.

5.25.2 Équité en matière d'emploi

(a) Les Parties s'engagent à s'efforcer d'augmenter dans une mesure équitable la proportion de Membres du corps professoral qui appartiennent aux quatre (4) groupes désignés pour l'équité en matière d'emploi (femmes, Autochtones, personnes handicapées et membres des minorités visibles).

(b) Afin de déterminer la proportion équitable de Membres des quatre (4) groupes désignés pour l'équité en matière d'emploi dans chaque discipline, les Parties doivent étudier, entre autres facteurs, le nombre de candidates et de candidats ayant un doctorat dans les universités canadiennes, nombre indiqué dans les données de Statistique Canada.

Collective Agreement 2017-2020

5.25.3 The Vice-President, Academic and Provost shall support employment equity by:

(a) promoting awareness of the University's commitment to non-discrimination and to the promotion of equity in the employment status of Members in the designated employment equity groups;

(b) ensuring proper training on equitable employment practices for all Departments/Schools hiring new Members;

(c) providing annual reports to the Employer and the Union on:

(i) the total number of applicants and the number of self-identified applicants by employment equity group for each vacant position for which a search has been conducted,

(ii) the composition by employment equity group of the Members in each Department/School, by rank and status of appointment, as voluntarily reported by Members,

(iii) the percentage of employment equity groups by discipline in graduate degree programs in Canada, if available,

(iv) other matters deemed necessary to monitor the effectiveness of this Article.

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

ARTICLE 5.30 – ABORIGINAL EQUITY INITIATIVE

Convention collective 2017-2020

5.25.3 Le Vice-recteur aux études et Provost soutient l'équité en matière d'emploi comme suit :

(a) par la sensibilisation à l'engagement de l'Université envers la non-discrimination et la promotion de l'égalité du statut professionnel des Membres dans les groupes désignés pour l'équité en matière d'emploi;

(b) en assurant la formation appropriée en matière de pratiques d'équité en matière d'emploi pour tous les Département/Écoles qui embauchent du nouveau personnel;

(c) en fournissant à l'Employeur et au Syndicat un rapport annuel qui porte sur :

(i) le nombre total de postulants et le nombre de postulants qui se sont identifiés aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi pour chaque poste vacant qui a fait l'objet d'une recherche de candidats;

(ii) la répartition des Membres de chaque Département/École selon leur appartenance librement déclarée aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi, avec l'indication de leur rang et du statut de leur nomination;

(iii) le pourcentage des groupes visées par l'équité en matière d'emploi selon la discipline dans les programmes aux études supérieures cycle au Canada, si ces données sont connues;

(iv) d'autres informations jugées nécessaires pour assurer le contrôle de la mise en œuvre du présent article.

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

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

5.30.1 The Employer and the Union agree that a series of active measures are required to appoint a larger number of qualified Aboriginal professors, librarians and archivists at Laurentian University, particularly outside Aboriginal-specific programs.

5.30.2 The Employer agrees to develop a “grow-our-own” program to recruit and appoint Aboriginal professors, librarians and archivists to probationary appointments, who, on the condition of agreeing to work at Laurentian as professors/librarians for a minimum of three (3) years, shall be supported in completing the academic qualifications needed for tenure (per Article 5.10 – Academic Qualifications Guidelines). The details of the program are to be agreed to by the Employer and the Union in consultation with the Office of the Associate Vice-President, Academic and Indigenous Programs.

5.30.1 L’Employeur et le Syndicat conviennent qu’il faut une série de mesures actives pour nommer un plus grand nombre de professeurs, de bibliothécaires et d’archivistes autochtones à l’Université Laurentienne, notamment dans des programmes qui ne s’adressent pas particulièrement aux autochtones.

5.30.2 L’Employeur s’engage à développer un programme de préparation de candidats à l’interne en recrutant et en nommant à l’essai des professeurs, bibliothécaires et archivistes autochtones à des postes menant à la permanence et en les soutenant dans leurs démarches en vue d’obtenir les qualifications requises pour la permanence (selon l’Article 5.10 – Lignes directrices touchant les titres universitaires), à condition qu’ils s’engagent à travailler comme professeur ou bibliothécaire à la Laurentienne pour un minimum de trois (3) ans. L’Employeur et le Syndicat conviendront des détails du programme en consultation avec le Bureau du vice-rectorat associé à l’enseignement et aux programmes autochtones.

ARTICLE 5.35 – NEWLY HIRED MEMBERS

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

ARTICLE 5.35 – MEMBRES NOUVELLEMENT ENGAGÉS

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

ARTICLE 5.40 – ACADEMIC WORKLOAD

5.40.1 The academic workload shall be assigned in a fair and equitable manner. To help ensure this goal, each Member of a Department/School shall receive a copy of the Chair's/Director’s recommendations to the Dean/University Librarian on the Member's own workload and a summary of the recommendations on all other Members in the Department/School, including any recommendations for overloads, prior to the recommendations being forwarded to the Dean/University Librarian. Each Member shall receive by April 1 a copy of the Dean's/University Librarian's decision on these recommendations.

ARTICLE 5.40 – CHARGE DE TRAVAIL UNIVERSITAIRE

5.40.1 Les charges de travail doivent être réparties de manière juste et équitable. Pour aider à assurer l’atteinte de cet objectif, chaque Membre d’un Département/École reçoit un exemplaire des recommandations de la direction en ce qui concerne la charge de travail du Membre et un résumé des recommandations concernant celle de tous les autres Membres du Département/École y compris les recommandations sur les surcharges, avant que ces recommandations soient envoyées au Doyen/Bibliothécaire en chef. Avant le 1er avril, chaque Membre reçoit un exemplaire de la décision du

Doyen/Bibliothécaire en chef touchant ces recommandations.

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

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

5.40.3 (a) The assignment of the workload shall be communicated in reasonable detail, in writing, to the Member by April 1 by the Dean/University Librarian. The Dean/University Librarian shall request the written advice of the Department/School concerned. The Chair/Director shall submit the written advice of the Department/School by February 15 and the Dean/University Librarian shall not unreasonably refuse the advice of the Department/School. The time-tabling of the teaching load/library assignment shall be communicated in writing to the Member by July 15 by the Dean/University Librarian after consultation with the Registrar. For the duration of this Collective Agreement the Registrar shall have final authority in time-tabling all courses.

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

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

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

i. All courses being taught including the full course code, the term, language of instruction, mode of delivery and the assigned Senate credit weighting for the course;

i. tous les cours donnés, y compris la cote complète des cours, le trimestre, la langue d'enseignement, le mode de prestation et le nombre de crédits de chaque cours comme prescrit par le Sénat;

ii. All overloads;

ii. toutes les surcharges;

iii. All participants in any co-teaching assignment;

iii. toutes les personnes qui participent aux tâches d'enseignement en collaboration;

iv. All unpaid courses;

iv. tous les cours non rémunérés;

v. All non-instructional work with a credit weighting or stipend and a code identifying the nature of the work;

vi. All buyouts;

vii. All leaves.

5.40.4 The composition of the workload of Members may vary with their discipline, and will take into account the capabilities of the Members, the need to maximize their potential and any obligations placed on them within the University's operations, consistent with the terms of this Collective Agreement. In the assignment of teaching loads, the Deans, in consultation with the Departments/Schools, shall consider not only the number of courses taught by a Member, but the size and type of such courses as well as administrative and other duties. Members' workloads shall also be subject to the following maximum norms for assigned workloads.

(a) Teaching Members: In the assignment of teaching loads by the Deans, in consultation with the academic Departments/Schools, the maximum normal teaching load per academic year shall be two (2) full courses or twelve (12) credit equivalents in the Faculty of Science, Engineering and Architecture and two and one-half (2 ½) full courses or fifteen (15) credit equivalents in other Faculties.

Effective July 1st, 2017 the current practices (2014-2017) regarding the application of coordinator credits and student supervision shall not change.

(b) Professional Librarian and Archivist Members: In the assignment of workloads by the University Librarian, the normal hours of scheduled student contact shall not exceed twelve (12) per week, scheduled fairly and equitably and on the recommendation of the Department.

(c) Notwithstanding Article 5.40.4 (a) above, Members on a twelve (12) month limited-term appointment may have a teaching load of three (3) credits above the normal teaching load. This above-normal teaching load shall be for a maximum of

v. tous les travaux sans enseignement auxquels sont rattachés une valeur en crédits ou une allocation ainsi que le code précisant la nature des travaux;

vi. tous les rachats de crédits;

vii. tous les congés.

5.40.4 La composition de la charge de travail d'un Membre peut varier selon sa discipline et elle tient compte des aptitudes du Membre, de la nécessité d'augmenter ses compétences et des fonctions dont il est chargé dans le cadre du fonctionnement de l'Université, conformément aux dispositions de la présente Convention collective. Lors de l'attribution des charges d'enseignement, les doyens, en consultation avec les unités, tiennent compte non seulement du nombre de cours que donne un Membre, mais aussi de l'effectif et du type de cours, ainsi que des responsabilités administratives et autres. La charge de travail des Membres est également soumise aux normes maximales ci-dessous touchant les charges attribuées :

(a) Membres enseignants : En ce qui concerne l'attribution de la charge d'enseignement par le doyen en consultation avec les unités, la charge normale maximale d'enseignement par année universitaire est de deux (2) cours complets ou l'équivalent de douze (12) crédits dans la Faculté des Sciences, de Génie et d'Architecture, et de deux et demi (2 ½) cours complets ou l'équivalent de quinze (15) crédits dans les autres Facultés.

À compter du 1er juillet 2017, la pratique actuelle (2014-2017) relativement à l'application de crédits pour la coordination et la supervision d'étudiants sera maintenue.

(b) Membres bibliothécaires professionnels et archivistes : Dans l'attribution de la charge de travail par le bibliothécaire en chef, les heures normales de travail auprès des étudiants ne dépassent pas douze (12) heures par semaine, selon un horaire juste et équitable et sur la recommandation du Département/École.

(c) Nonobstant l'Article 5.40.4 (a) ci-dessus, les Membres dont la nomination est à durée limitée de douze (12) mois peuvent avoir une charge d'enseignement de trois (3) crédits de plus que la charge normale d'enseignement. Cette charge

twelve (12) months only. Any extension of the twelve (12) month limited-term appointment or any additional limited-term appointments to the Member shall be according to the normal teaching load as specified as per Article5.40.4 (a) above.

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

I. The Member proposes to arrange a teaching-reduced or teaching-free term for the purposes of scholarly activity

II. The total credit value of the Member's normal assigned teaching load deviates by not more than six (6) credits from the normal maximum teaching load

III. The Member undertakes academic supervision of an individual student pursuant to Article 5.40.8 (h)

IV. Courses assigned as part of the Member's normal workload are cancelled because of zero enrolment

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

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

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

I. Le Membre propose de passer un trimestre avec une réduction ou une suppression de la charge d'enseignement afin d'effectuer des travaux d'érudition;

II. L'écart n'est pas plus de six (6) crédits entre la valeur totale des crédits de la charge normale d'enseignement du Membre et la charge normale maximale d'enseignement;

III. Le Membre exerce les fonctions de supervision d'un étudiant selon l'Article 5.40.8 (h);

IV. Les cours assignés dans le cadre de la charge normale de travail du Membre sont annulés, car il n'y a aucune inscription.

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

recommendation. Members owing three (3) or more teaching credits shall undertake to teach a course above the normal teaching load without remuneration within three (3) years of the end of the term during which the total number of credits owing reached three (3).

travaux d'érudition et la recommande pour approbation au doyen, celui-ci ne refusera pas la demande sans motif valable. Les Membres devant remettre trois (3) crédits ou plus doivent s'engager à donner un cours au-delà de la charge normale d'enseignement, sans rémunération, dans l'espace de trois (3) ans après le trimestre auquel le nombre de crédits en dette a atteint trois (3).

In the event that the Member leaves his/her employment due to retirement, resignation, death or dismissal, the Member shall not be entitled to remuneration for any banked teaching credits, nor shall he/she be required to repay any teaching credits owing at the time of the termination of employment.

Si un Membre quitte son emploi en raison de retraite, de démission, de décès ou de mise à pied, il n'aura pas droit à une rémunération pour les crédits accumulés et n'aura pas à remettre les crédits d'enseignement qu'il redoit à la fin de son emploi.

5.40.5 The Dean/University Librarian may include in Members' workloads any teaching/professional library or archival assignment related to their discipline and any on-campus administrative activity that the Dean/University Librarian considers necessary for the effective operation of the Faculty/Library or of the University program. With regard to the load for teaching/professional librarianship/professional archival work, generally prevailing past practices shall apply unless these practices have been the result of Members undertaking voluntarily unpaid overloads to maintain the integrity of programmes or service commitments in Department/Schools which have suffered complement reductions due to budgetary pressures or unless specific provisions in this contract state otherwise.

5.40.5 Le Doyen/Bibliothécaire en chef peut attribuer au Membre toute charge relative à sa discipline en tant qu'enseignant, bibliothécaire ou archiviste, ou toute responsabilité administrative que le Doyen/Bibliothécaire en chef juge indispensable au fonctionnement de la Faculté, de la bibliothèque ou du programme universitaire en cause. Quant à la charge de travail d'enseignement, de bibliothécaire ou d'archiviste professionnel, la pratique déjà établie s'applique, sauf si cette charge résulte de surcharges entreprises volontairement par les Membres dans le but de maintenir l'intégrité des programmes ou des services dans les unités dont le personnel est réduit à la suite de restrictions budgétaires, ou à moins de dispositions contraires dans la présente Convention collective.

5.40.6 The determination of the workload shall be subject to the following conditions:

5.40.6 La détermination de la charge de travail est assujettie aux conditions suivantes :

(a) The Dean/University Librarian, in accordance with Article 3.10 – Academic Freedom, shall not impose specific scholarly tasks other than the teaching/professional librarianship duties referred to in Article 5.40.5 above. Specific tasks related to the internal governance of the Department/School shall not be imposed by the Dean/University Librarian, except for the appointment of an Acting Chair/Director as in Articles 9.15 – Selection of Chairs/Directors and 9.20 – Term of Office of Chairs/Directors. The Dean/University Librarian may assign specific

(a) Conformément à l'article 3.10 – Liberté universitaire, le Doyen/Bibliothécaire en chef ne doit pas imposer de tâches d'enseignement et de recherche autres que celles précisées à l'Article 5.40.5 ci-dessus. Il ou elle ne peut pas non plus imposer de responsabilités relatives à la gestion interne du Département/École, sauf quand il s'agit de nommer un Directeur intérimaire, selon l'article 9.15 – Sélection des Directeurs d'unités et l'article 9.20 – Durée du mandat des Directeurs. Il ou elle peut, après consultation du Membre intéressé, attribuer des responsabilités précises se rapportant

responsibilities concerning a University-related community activity in consultation with the Member. The Member shall not unreasonably refuse.

(b) The Dean/University Librarian shall normally not impose on any individual a workload in excess of that which in the past has generally been applicable to Members within the Faculty/Library to which the Member belongs. The Parties agree that excessive overload teaching/professional library work is undesirable and for that reason compensation for teaching-related overloads from all sources, including courses administered through the Centre for Continuing Education, shall be limited to a maximum of twelve (12) credits per year with a maximum of nine (9) credits in either the Fall/Winter or the Spring/Summer sessions, the Parties further agree that the twelve (12) credit overload allowance shall be limited to three (3) consecutive years.

i. Where the above limitation on total compensation to a Member involves a component from the supervision of a distance education course(s) according to Article 8.40.5 of Article 8.40 – Distance Education Courses, the University shall make available marking assistance as required and in keeping with the degree of limitation.

(c) From time to time, the Dean/University Librarian, in consultation with the Department/School may request a Member to undertake additional duties over and above the normal workload. In such instances, an overload payment shall be made, as in Article 8.35 – Overloads. The Member shall not unreasonably refuse such assignments. Members who believe they are entitled to overload payments shall apply through the Dean/University Librarian to the Vice-President, Academic and Provost within ten (10) working days after the assignment of the workload. The Vice-President, Academic and Provost shall provide an answer, in writing, to the Member within ten (10) working days of her/his application. If negative, the decision shall be accompanied with reasons.

à un service à la collectivité lié à l'Université. Dans ce cas, le Membre ne peut pas refuser sans raison valable.

(b) Le Doyen/Bibliothécaire en chef ne doit pas normalement imposer à un employé une charge de travail supérieure aux normes en cours dans la faculté ou la bibliothèque où il travaille. Les parties conviennent qu'une surcharge excessive d'enseignement ou de travail bibliothécaire n'est pas souhaitable et pour cette raison, la rémunération de toutes les surcharges d'enseignement, y compris pour les cours administrés par le Centre d'éducation permanente, se limite au maximum de douze (12) crédits par année, dont tout au plus neuf (9) crédits dans une session automne-hiver ou printemps-été. Les parties conviennent aussi que l'allocation de douze (12) crédits en surcharge se limite à trois (3) années consécutives.

i. Lorsque les restrictions ci-dessus sur la rémunération totale d'un Membre touchent une composante de supervision de cours de formation à distance, aux termes de l'Article 8.40.5 de l'article 8.40 – Cours de formation à distance, l'Université offre l'aide requise pour la correction, en accord avec le degré de restriction.

(c) À l'occasion, le Doyen/Bibliothécaire en chef peut, de concert avec le Département/École, demander à un Membre d'accepter des responsabilités au-delà de la charge normale de travail. Dans ce cas, une surcharge est payée selon l'article 8.35 – Surcharges de travail. Le Membre ne peut sans raison valable refuser cette responsabilité. Les Membres qui se croient en droit de recevoir un paiement de surcharge adressent leur demande au Vice-recteur aux études et Provost dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'attribution de la surcharge en la présentant au Doyen/Bibliothécaire en chef. Le Vice-recteur aux études et Provost répond par écrit au Membre dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande. Une décision défavorable est accompagnée d'une justification.

(d) In the event that a workload assignment, with regard to the courses taught or professional librarian duties or other assigned duties, is not acceptable to the Member or the Department/School, after discussion with the Dean/University Librarian, the Member or the Department/School may appeal to the Vice-President, Academic and Provost by April 7. The decision of the Vice-President, Academic and Provost shall be communicated in writing to the Member and Department/School before April 21.

(d) Si une charge de travail, en ce qui concerne les cours à donner, les responsabilités à la bibliothèque ou les autres affectations, n'est pas acceptable selon le Membre ou le Département/École, il est alors possible au Membre ou au Département/École après en avoir discuté avec le Doyen/Bibliothécaire en chef d'en interjeter appel avant le 7 avril au Vice-recteur aux études et Provost. La décision du Vice-recteur aux études et Provost est transmise par écrit au Membre ou au Département/École avant le 21 avril.

(e) The credits for courses approved by Senate (Council on English Language Programmes (CELP) and Conseil des programmes en français (CPF)) shall not be altered when the Dean assigns the teaching of any of these courses to a Member. However, the workload credit for a faculty Member is subject to the provisions of this Article 5.40.6 and Article 5.40.8

(e) Le nombre de crédits attribués à un cours approuvé par le Sénat (Council on English Language Programs [CELP] et Conseil des programmes en français [CPF]) ne sera pas modifié lorsque le Doyen assigne l'enseignement de ce cours à un Membre du corps professoral. La charge de travail d'un Membre est toutefois soumise aux dispositions des Articles 5.40.6 et 5.40.8.

i. Human Kinetics activity courses will be weighted at 2.25 credits.

ii. It is agreed and understood that where Members engage in the supervisory work set out in 5.40.8 (h) they will be compensated as provided therein.

iii. It is further agreed and understood that unless a course, as approved by the Senate, requires scheduled classroom teaching, or as otherwise agreed by the parties, there will be no workload credit.

i. Les cours d'activité physique sont pondérés à 2,25 crédits.

ii. Il est convenu et entendu que les Membres qui exercent des fonctions de supervision décrites à l'Article 5.40.8(h) seront indemnisés selon les dispositions prévues.

iii. Il est aussi convenu et entendu qu'aucun crédit ne sera ajouté à la charge de travail pour les cours qui n'exigent aucun enseignement en salle de classe, comme approuvé par le Sénat, à moins que les parties n'en aient autrement décidé.

(f) When a Member is assigned to teach two (2) or more courses at the same time and location, she/he shall receive workload credit for the course with maximum credits.

(f) Lorsqu'un Membre est chargé de donner deux (2) cours ou plus en même temps et lieu, sa charge de travail reconnue est celle du cours comportant le maximum de crédits.

5.40.7 Once assigned, workloads shall not be altered except in cases of emergency. If a proposed workload must be altered, such alteration will be taken into consideration in the annual performance evaluation. However, alterations for reasonable program requirements and low enrolment may be made to Winter and Spring

5.40.7 Une fois attribuées, les charges de travail ne peuvent pas être modifiées, sauf en cas d'urgence. S'il est indispensable d'y apporter une modification, il faut en tenir compte lors de l'évaluation annuelle du rendement. Toutefois, des modifications aux cours des trimestres d'hiver et du printemps qui sont

session courses by October 1.

motivées par les exigences du programme et le faible nombre d'inscriptions sont permises jusqu'au 1er octobre.

If the Dean, for non-emergency reasons, deems it necessary to alter the workload of a Member once it has been assigned, the Dean must obtain the agreement of the Member.

Si un doyen, pour des raisons qui ne sont pas urgentes, estime qu'il est nécessaire de changer la charge de travail d'un Membre une fois que celle-ci lui a été attribuée, il doit obtenir le consentement du Membre.

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

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

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

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

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

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

(a) A Member is entitled to one (1) term without scheduled teaching among the Fall, Winter and Spring terms as part of her/his normal workload. The scheduled teaching duties as part of a Member's normal workload shall normally be in the Fall and Winter terms of the academic year.

(a) Un Membre a le droit de passer un (1) trimestre sans charge d'enseignement parmi les trimestres d'automne, d'hiver et de printemps dans le cadre de sa charge de travail normale. Les tâches d'enseignement dans le cadre de la charge normale de travail du Membre sont habituellement pendant les trimestres d'automne et d'hiver de l'année universitaire.

(b) In the case of distance education courses or off-campus courses, consultation times shall be arranged for the teaching locale in accordance with the requirements of the subject matter. The Chair/Director shall outline the norms in consultation with the Department/School.

(b) Dans le cas de cours à distance ou à l'extérieur du campus, on prévoit des heures de consultation dans la salle d'enseignement de manière à répondre aux exigences de la matière à l'étude. Le Directeur établit les normes en consultation avec le Département/École.

(c) In the case of evening courses, the Dean shall not assign another course scheduled to begin within twelve (12) hours of the scheduled end of the evening course unless the Member agrees to this in writing.

(c) Dans le cas des cours du soir, le doyen ne doit pas attribuer de cours qui commence dans les douze (12) heures qui suivent la fin du cours du soir, à moins d'avoir reçu par écrit l'accord préalable du Membre.

(d) With the exception of Members who are teaching at this University for the first time or teaching in a new program, no Member shall be required in an academic year to prepare for more than one (1) full course or two (2) half (1/2) courses (or equivalent) which she/he has not taught at least once during the previous four (4) years. Normally, no Member shall be required to undertake such course preparation more than once every two (2) years, nor shall any Member be required to undertake new course preparation unless requested to do so by June 1. Where a course is replaced by a renamed or renumbered version of what is essentially the same course in the same language, it shall be deemed to be the same course for purposes of this Article.

(d) À l'exception des Membres qui enseignent pour la première fois à l'Université ou dans un nouveau programme, on n'exigera pas qu'un Membre prépare pendant une année universitaire plus d'un (1) cours complet ou deux (2) demi-cours (1/2) (ou l'équivalent) qu'il n'a pas donnés au moins une (1) fois durant les quatre (4) années précédentes. Généralement, on ne peut pas exiger qu'un Membre effectue une telle préparation de cours plus d'une (1) fois tous les deux (2) ans et on ne peut pas non plus exiger qu'il prépare un nouveau cours s'il n'a pas été informé avant le 1er juin. Lorsque le titre ou le numéro d'un cours est remplacé, mais que le contenu du cours demeure essentiellement le même et est enseigné dans la même langue, ce cours est considéré comme étant le même aux fins de cet Article.

(e) Members may be required to supervise or develop distance education courses as part of their normal workload subject to provisions of Article 8.40 – Distance Education Courses. Members whose appointments specifically included the development of distance education courses as part of their normal workload may be assigned such duties for the duration of their contract(s).

(e) Les Membres peuvent être tenus de superviser ou d'élaborer des cours de formation à distance dans le cadre de leur charge normale de travail, selon les dispositions de l'article 8.40 – Cours de formation à distance. Les Membres dont les conditions d'embauche incluent spécifiquement l'élaboration de cours de formation à distance comme partie intégrante de leur charge normale de travail peuvent devoir accomplir ces tâches pour la durée de leur(s) contrat(s).

(f) In order to enhance the ability of Members to undertake scholarly activity, it is desirable to schedule the teaching activities in such a way as to create blocks of time free of scheduled teaching activities. For the Fall and Winter terms, the scheduling of courses shall permit every Member to have at least one (1) day per week for scholarly activity during which she/he is not expected to teach scheduled classes. Members wishing to create additional such days or blocks of time without scheduled teaching shall approach the Chair/Director of the

(f) Pour que les Membres puissent mieux effectuer des travaux d'érudition, il est souhaitable de préparer des horaires de cours qui laissent aux Membres des tranches de temps libre, sans enseignement. Pendant les trimestres d'automne et d'hiver, on établit l'horaire des cours de manière à donner à chaque Membre au moins une (1) journée par semaine pour les travaux d'érudition, pendant laquelle on ne s'attend pas à ce qu'il donne de cours à l'horaire. Les Membres qui désirent disposer d'un surcroît de jours ou de tranches de temps sans

Departments/Schools and the Dean with an appropriate request. These officials shall make reasonable efforts to accommodate such requests within the constraints imposed by requirements of offering programs and courses to students. When competing requests for time blocks without scheduled teaching cannot be met for all applicants, priority shall be given to those individuals who earlier have been unsuccessful in making such a request, provided that these were based on bona fide requirements to enhance scholarly activity.

enseignement à l'horaire présentent une demande à cet effet à la direction du Département/École et au doyen qui feront des efforts raisonnables pour répondre favorablement à ces demandes dans les limites imposées par la nécessité d'offrir des programmes et des cours aux étudiants. Lorsque des demandes concurrentes de tranches de temps sans enseignement ne peuvent pas toutes recevoir une réponse favorable, la priorité est accordée aux personnes à qui une demande préalable a été refusée, pourvu que ces demandes soient faites de bonne foi pour l'avancement des activités d'érudition.

(g) Full-time Members teaching in programs where the preparation of a thesis is mandatory for students have an obligation to participate in the thesis supervision provided that they are qualified to do so. However, the Parties agree that the close working relationship desirable for the successful preparation of a thesis is best achieved under conditions that allow for mutual choice on the part of the Member and the student before entering the supervisor/student relationship.

(g) Les Membres à temps plein qui enseignent dans des programmes comportant la préparation d'une thèse par les étudiants doivent participer à la supervision des thèses s'ils ont la compétence pour le faire. Les parties conviennent cependant que l'étroite relation de travail souhaitable pour la bonne préparation d'une thèse se fait mieux dans des conditions qui permettent la liberté du choix du Membre et de l'étudiant avant d'entreprendre ce travail de collaboration.

(h) Notwithstanding Article 5.40.6 (e) above, when a Member undertakes academic supervision of an individual student in a program offered by Laurentian University, when such work is over and above the normal workload, such supervisory work shall be recognized upon its successful defence or completion as follows:

(h) Nonobstant l'Article 5.40.6 (e) ci-dessus, lorsqu'un Membre accepte de superviser un étudiant dans le cadre d'un programme offert par l'Université Laurentienne et que ce travail s'ajoute à la charge normale de travail, on reconnaît ce travail de supervision au moment de la réussite de la soutenance ou de l'achèvement, comme suit :

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

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

mandatory		

obligatoires		

(i) The above credits may be shared by agreement between two (2) or more Members who have contributed to the thesis or other supervision. In cases of disagreement, the Dean shall arbitrate the proportions.

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

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

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

(v) Based on existing program requirements, the Dean shall identify those programs which

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

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

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

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

(v) En fonction des exigences actuelles des programmes, le doyen précise les programmes

have mandatory supervisory needs as per Article 5.40.8 (g) above. Any Member planning to supervise an individual student in another program for credit under this paragraph needs the prior authorization of the Dean.

(vi) Research Chairs shall be eligible for the monetary value only in Articles 5.40.8 (h) (i) to 5.40.8 (h) (iv) above.

5.40.9 The determination of the workload for professional librarians shall also be subject to the following conditions:

(a) Members may be requested to offer service during one (1) evening per week and if requested, they shall not unreasonably refuse, provided that such requests are made on a fair and equitable basis.

(b) Professional librarians may be expected to carry library supervisory duties.

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

(a) Without compensation to the University:

For such an assignment to become operative, it shall require the recommendation of the Department/School, of the Dean/University Librarian, and approval of the Vice-President, Academic and Provost. Faculty Members who receive one (1) or more

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

(vi) Les titulaires de Chaires de recherche ont uniquement droit à la valeur monétaire pour les activités énoncées aux Articles 5.40.8 (h) (i) à 5.40.8 (h) (iv) ci-dessus.

5.40.9 La charge de travail des bibliothécaires professionnels est également assujettie aux modalités qui suivent :

(a) Une soirée de service par semaine peut être demandée aux Membres, qui ne peuvent pas refuser sans raison valable, pourvu que les demandes soient faites de façon juste et équitable.

(b) Les bibliothécaires professionnels peuvent être appelés à exercer des fonctions de surveillance au sein de la Bibliothèque.

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

(a) Sans remboursement à l'Université :

Pour qu'une activité donne lieu à une modification de la charge de travail, elle doit faire l'objet d'une recommandation du Département/École et recevoir l'approbation du Doyen/Bibliothécaire en chef et du Vice-recteur aux études et Provost. Les professeurs à qui est

course reductions for purposes of enhancing scholarly activity, including the preparation of teaching materials for the Centre for Continuing Education, shall not be entitled to overloads as per Article5.40.6 (b) above. This restriction shall also apply to Librarians and Archivists whose workload is also reduced for scholarly purposes.

(b) With compensation to the University:

A Member with a regular teaching load may elect to buy-out of up to fifteen (15) credits of teaching load over five (5) years, not to exceed six (6) credits per year, or the equivalent of professional library service in order to concentrate on research activities. It is acknowledged that certain grants may require a reduction in teaching loads exceeding fifteen (15) credits. The buy-out must be applied for no later than February 1 of the year preceding the academic year for which it is requested and the Dean/University Librarian shall not unreasonably refuse such request. The Dean/University Librarian shall communicate her/his decision by April 1. The buy-out shall cover the actual cost (including benefits) to replace the teaching/professional library work but shall not exceed the overload or sessional rate of pay as appropriate. A Member shall not be refused such a request for two (2) consecutive years.

5.40.11 As per Article 5.40.10 (a) Members can request a reduced teaching load to increase scholarly activity. Members may opt to do unpaid overloads to offset scholarly activity requirements. However, a paid overload is work performed above the normal workload and does not offset scholarly activity or governance requirements.

5.40.12 The workload of any or all Members shall be made known to the Union on request.

accordée une (1) réduction de cours ou plus pour se consacrer davantage à leurs activités d'érudition, y compris la préparation de matériel didactique pour le Centre d'éducation permanente, n'ont pas droit aux surcharges de travail comme il est indiqué à l'Article 5.40.6 (b) ci-dessus. Ces restrictions s'appliquent également aux bibliothécaires et aux archivistes dont la charge de travail est aussi réduite pour les travaux d'érudition.

(b) Avec remboursement à l'Université :

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

5.40.11 Selon l'Article 5.40.10 (a), les Membres peuvent demander de réduire leur charge d'enseignement afin d'accroître les travaux d'érudition. Les Membres peuvent choisir d'exercer une surcharge sans rémunération afin de contrebalancer les exigences en matière de travaux d'érudition. Une surcharge rémunérée est toutefois exercée au-delà de la charge normale de travail et ne contrebalance pas les exigences en matière de travaux d'érudition ou de régie.

5.40.12 L'Université s'engage à divulguer au Syndicat, sur demande, la charge de travail d'un ou des Membres.

5.40.13 It is acknowledged that the provision of teaching assistants is a factor to be considered in the assignment of workloads. As such the Vice-President, Academic and Provost will ensure to the greatest degree possible the equitable distribution amongst the Faculties of such assistance, consistent with the identified needs of the Department/School.

5.40.13 Il est reconnu que l'attribution d'auxiliaires à l'enseignement est un facteur à considérer lors de l'attribution des charges de travail. À ce titre, le Vice-recteur aux études et Provost assurera au plus haut degré possible la répartition équitable de l'aide à l'enseignement parmi les facultés, conformément aux besoins identifiés du Département/École.

ARTICLE 5.41 – MIDWIFERY PROGRAM

5.41.1 For the purposes of this Collective Agreement, the Midwifery program shall be treated as a Department/School.

5.41.2 It is understood that each Midwifery faculty Member will be employed by Laurentian University for a minimum of fifty percent (50%) of a full-time position with the requirement that the faculty Member maintain a midwifery practice sufficient to qualify and maintain current registration with the College of Midwives.

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

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

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

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

(b) *Long-Term Disability*. Members must be provided with specific information

ARTICLE 5.41 – PROGRAMME DE FORMATION DE SAGE-FEMME

5.41.1 Aux fins de la Convention collective, le programme de formation de sage-femme est considéré comme un département/une école.

5.41.2 Il est entendu que chaque Membre du corps professoral du programme de formation de sage-femme doit être employé par l'Université Laurentienne pour un minimum de cinquante pour cent (50 %) d'un poste à temps plein. Il importe toutefois que la personne maintienne une pratique lui permettant de demeurer inscrite auprès de l'Ordre des sages-femmes.

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

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

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

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

(b) *Invalidité de longue durée.* Au moment de la nomination, les Membres doivent

concerning coverage for Long-Term Disability at the time of appointment.

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

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

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

recevoir des renseignements précis sur la protection en cas d'invalidité de longue durée.

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

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

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

ARTICLE 5.45 – ANNUAL REPORT FOR MEMBERS

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

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

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

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

ARTICLE 5.45 – COMPTE RENDU ANNUEL DES MEMBRES

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

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

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

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

ARTICLE 5.50 – ASSESSMENT OF A MEMBER'S PERFORMANCE

5.50.1 When making assessments on contract renewal (Article 5.20 – Appointment and Renewal), tenure (Article 5.60 – Tenure

ARTICLE 5.50 – ÉVALUATION DU RENDEMENT DU MEMBRE

5.50.1 Lorsqu'ils feront une évaluation liée au renouvellement de contrat (Article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat), à la

Evaluation Procedures), promotion (Article 5.65 – Promotion Procedures) and merit increments (Article 8.25 – Merit Increments), the assessors shall consider the Member's performance in the areas outlined in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics.

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

5.50.2 The assessors may consider as mitigating factors:

(a) The bilingual and tricultural character of Laurentian University.

(b) In the case of Librarians/Archivist, the amount of time available for scholarly activities.

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

(a) le caractère bilingue et triculturel de l'Université Laurentienne;

(b) pour les bibliothécaires et les archivistes, le temps dont ils disposent pour les travaux d'érudition.

5.50.3 The assessment of a Member's teaching performance shall be based on Senate approved course evaluations and the Member's annual teaching dossier.

(a) During each term of the academic year, the Employer shall administer the course evaluations approved by the Laurentian University Senate. The Vice-President, Academic and Provost shall be responsible for the distribution and collection of the said instruments. It is agreed that Members shall have access to the results of course evaluations prior to their use by the University.

In the case of co-taught courses, the following shall apply:

(i) For courses co-taught sequentially, there shall be separate evaluations for each professor prior to the end of each sequence.

(ii) For all other co-taught courses, the information provided to the assessors will indicate that the evaluation in question shall be viewed with caution.

Should a Member feel that a course should be exempt from the approved

5.50.3 Les jugements touchant le rendement du Membre en matière d'enseignement sont fondés sur les évaluations de cours approuvées par le Sénat et le dossier annuel d'enseignement du Membre.

(a) Durant chaque semestre de l'année universitaire, l'Employeur administre les évaluations de cours approuvées par le Sénat de l'Université Laurentienne. Le Vice-recteur aux études et Provost est responsable de la distribution et de la collecte des questionnaires. Il est convenu que les Membres auront accès aux résultats des évaluations de cours avant que l'Université s'en serve.

Dans le cas des cours donnés avec un autre professeur, les dispositions suivantes s'appliquent :

(i) Pour les cours donnés de façon séquentielle par des professeurs, les évaluations se font séparément pour chaque professeur avant la fin de la partie du cours qu'il donne.

(ii) Pour tous les autres cas de cours donnés avec un autre professeur, les renseignements offerts aux évaluateurs indiqueront qu'il faut faire preuve de circonspection en tenant compte de l'évaluation.

Si un Membre estime qu'un cours doit être dispensé du procédé approuvé

evaluation process, reasons for exemption should be addressed to the Vice-President, Academic and Provost no later than the end of the first week of classes in that course. The Vice-President, Academic and Provost will communicate her/his decision on the request prior to the planned date of the course evaluation.

(b) It is the responsibility of Members to maintain on an annual basis their teaching dossiers. For each course, the annual dossier must contain at least the following material:

(i) Course syllabus and sufficient material to permit an evaluation of the contents of the course, the teaching/learning process, and the means of assessing the performance of the students.

(ii) Sufficient material to permit the evaluation of the Member's teaching performance as perceived by groups such as graduates, peers, or students.

(iii) The file should also contain any other material that the Member deems relevant to her/his teaching role.

(iv) In the case of co-taught courses, the Member shall include in the dossier information about which parts of the course/s fell within her/his responsibility for course preparation, scheduled classroom, laboratory and tutorial time with students, evaluation of students, and course administration.

(c) Assessors shall use the results of the teaching evaluations in their assessments with the understanding that these evaluations comprise only one part of a Member's teaching dossier.

5.50.4 Notwithstanding the priorities for teaching/librarianship/archival management and/or scholarly activities as noted in the

d'évaluation, il doit en présenter les raisons au Vice-recteur aux études et Provost avant la fin de la première semaine d'enseignement du cours en question. Avant la date prévue pour l'évaluation du cours, le Vice-recteur aux études et Provost fera connaître sa décision en ce qui concerne la demande de dispense.

(b) Il incombe aux Membres de tenir à jour leur dossier annuel d'enseignement. Pour chaque cours, le dossier annuel doit comprendre au moins les documents suivants :

(i) Le plan du cours et une documentation suffisante pour permettre l'évaluation de la matière du cours, du processus d'enseignement et d'apprentissage et des moyens prévus pour évaluer le rendement des étudiants.

(ii) Une documentation suffisante pour permettre l'évaluation du rendement du Membre en matière d'enseignement tel que perçu par divers groupes, notamment les diplômés, les collègues ou les étudiants.

(iii) Le dossier doit aussi contenir toute autre documentation qui, de l'avis du Membre, a trait à son rôle d'enseignement.

(iv) Pour les cours donnés par plus d'un professeur, le Membre indique dans le dossier les parties du cours pour lesquelles il était responsable de la préparation, des classes à l'horaire, du temps en laboratoire et des travaux dirigés avec les étudiants, de l'évaluation des étudiants et de l'administration du cours.

(c) Pour l'évaluation, les évaluateurs utiliseront les résultats des évaluations de cours en sachant qu'elles ne constituent qu'une partie du dossier d'enseignement du Membre.

5.50.4 Nonobstant les priorités en matière d'enseignement, d'exercice de la profession de bibliothécaire ou d'archiviste ou de travaux

various Articles in this Collective Agreement, the Parties recognise that the University benefits greatly from significant contributions in many areas including academic administration and/or university governance, continuous involvement in a Member's professional/learned society or in a community activity directly related to the work of the University. The Parties agree that Members who have made such contributions shall have these contributions taken into especial account as compensating for lesser performance in another area.

Notwithstanding the priorities for scholarly activities as noted in the various Articles in this Collective Agreement, the Parties recognise that the University benefits greatly from the contributions of Members who are exceptional teachers. Members who can make such a contribution shall have this taken into especial account as compensating for lesser performance in another area. When considering librarians/archivists, professional service and library management skills shall be substituted for "teaching".

d'érudition prévus dans les divers Articles de la présente Convention collective, les parties admettent que l'Université profite grandement de contributions appréciables du Membre dans de nombreux domaines, y compris l'administration et la gouvernance universitaire et la participation continue à une société professionnelle ou savante ou à une activité communautaire directement reliée à la mission de l'Université. Les parties conviennent de tenir compte particulièrement de telles contributions qui peuvent contrebalancer un rendement moindre dans un autre domaine.

Nonobstant les priorités en matière de travaux d'érudition prévus dans les divers Articles de la présente Convention collective, les parties admettent que l'Université profite grandement des contributions des Membres qui sont des professeurs exceptionnels. De telles contributions qui peuvent contrebalancer un rendement moindre dans un autre domaine seront prises en considération. Dans le cas des bibliothécaires et des archivistes, les services professionnels et la compétence en administration de bibliothèque correspondent à « l'enseignement ».

Assessment Procedures

5.50.5 The applicant shall submit her/his academic dossier to the Dean/University Librarian by July 2, who shall make a copy available to the Department/School by September 1. Members of the Department/School who are eligible to participate in the assessment shall have access to the applicant's dossier. The applicant shall have the right to update her/his academic dossier until such time as the Department/School has made its assessment. Any updates to the academic dossier shall be brought to the attention of the Vice-President, Academic and Provost before the decision is rendered.

5.50.6 No later than July 15, the Union shall receive from the Employer a list of all applications being made by Members during the current academic year.

5.50.7 The assessors shall put forward their recommendation in written form setting forth their findings and grounds for recommendation in order that the applicant may know which factors were persuasive in a recommendation. In all considerations of renewal, tenure, promotion and merit increments, the assessors shall use the following assessment procedures:

Procédés d'évaluation

5.50.5 Avant le 2 juillet, le candidat soumet son dossier universitaire au doyen/bibliothécaire en chef, qui met un exemplaire à la disposition du Département/École avant le 1er septembre. Les Membres du Département/École ayant droit de participer à l'évaluation ont accès au dossier du candidat qui pourra le mettre à jour jusqu'au moment de l'évaluation par le Département/École. Toutes les mises à jour du dossier doivent être signalées au Vice-recteur aux études et Provost avant qu'une décision ne soit prise.

5.50.6 Au plus tard, le 15 juillet, l'Association recevra de l'Employeur une liste de toutes les demandes présentées par les Membres pendant l'année universitaire en cours.

5.50.7 Les évaluateurs présentent leur recommandation par écrit en indiquant leurs observations et la justification de leur recommandation afin que le candidat puisse connaître quels facteurs ont influé sur leur décision. Pour toutes les demandes de renouvellement, de permanence, de promotion et d'augmentation au mérite, les évaluateurs se fonderont sur les procédés d'évaluation ci-dessous :

Dean/University Librarian

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

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

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

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

Doyen / Bibliothécaire en chef

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

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

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

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

Department/School Assessment ***Comité d'évaluation de l'unité***

Committee

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

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

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

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

(c) In a timely fashion and with sufficient notice the Chair/Director of the Department/School or designate shall convene a meeting of the eligible Members to assess the applicant's academic dossier. Those eligible shall meet as often as necessary for the purpose of writing a joint single letter of assessment for the application. A vote on the application shall occur and be recorded. The eventual joint single letter of assessment shall be forwarded to the Chair of the relevant FPC.

(c) Au moment opportun et avec un préavis suffisant, le Directeur du Département/École ou son mandataire convoque une réunion des Membres admissibles pour évaluer le dossier universitaire du candidat. Les Membres admissibles se réunissent aussi souvent qu'il le faut afin de rédiger une lettre d'évaluation unique et collective. La demande fait l'objet d'un vote inscrit. Le Directeur du Département/École fait suivre la lettre d'évaluation unique et collective éventuelle du candidat au président du Comité du corps professoral de la faculté.

(d) The proceedings of the meetings are to be undertaken in camera. It is understood that nothing in this Article shall prevent a Member from discussing with the Union concerns about potential breaches of the Collective Agreement.

(d) Les délibérations ont lieu à huis clos. Il est entendu que le présent Article n'empêche aucunement un Membre de discuter avec l'Association de préoccupations ayant trait à des possibilités que la Convention collective soit violée.

(e) In exceptional circumstances, where an eligible Member is unable to attend Department/School assessment committee meetings, the Member may submit to the committee an individual letter of assessment with her/his recommendation and vote, both of which shall be incorporated into the joint single letter of assessment of the Department/School. The individual letter of assessment with her/his recommendation and vote shall be provided and read to the Department/School assessment committee during the course of its deliberations.

(e) En des circonstances exceptionnelles, quand un Membre admissible n'est pas en mesure de participer aux réunions du comité d'évaluation du Département/École, le Membre peut soumettre au comité à titre individuel une lettre d'évaluation avec sa recommandation et son vote, qui sont tous les deux intégrés dans la lettre d'évaluation unique et collective du Département/École. La lettre d'évaluation présentée à titre individuel ainsi que la recommandation et le vote sont présentés et lus au comité d'évaluation du Département/École au cours de ses délibérations.

(f) The joint single letter of assessment shall address the criteria outlined in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics and contained in the assessment form in Appendices C-I – Department/School Assessment Form. The letter shall state the recommendation, the reasons and evidence for the recommendation, the votes for and against the recommendation, and the names of Members participating in the assessment process. There shall be no abstentions. The joint single letter of assessment shall include both majority and minority recommendations and reasons for the different recommendations where Members request. Prior to its submission, the assessment committee's joint single letter of assessment shall be reviewed by all participants in the assessment process for final approval of its accuracy.

(g) The Chair/Director of the Department/School shall forward the assessment of the application by the assessment committee to the Chair of the Faculty Personnel Committee not later than October 15 for renewal and tenure applications and not later than November 15 for promotion and merit applications. The Chair of the Faculty Personnel Committee will forward the unit assessment to the applicant once he/she has verified that the proper process has been followed. The applicant has the right to respond in writing to the assessment by the assessment committee within five (5) working days of its receipt. The applicant shall send her/his response, if any, directly to the Chair of the Faculty Personnel Committee.

(h) All letters of assessment internal to the University shall be signed and the recommendations shall be based on evidence.

(i) In Departments/Schools with fewer than four (4) eligible colleagues apart from the applicant, the applicant's Dean/University Librarian in consultation with the Department/School and approval of the Union, shall add eligible Members from other Departments/Schools so that a minimum of four (4) eligible Members

(f) La lettre d'évaluation unique et collective tient compte des critères énoncés à l'article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant ainsi que dans le formulaire d'évaluation aux Annexes C à I – Formulaire d'évaluation du Département/École. La lettre exprime la recommandation, les raisons et les preuves à l'appui de la recommandation, les votes favorables et défavorables, et le nom des Membres participant au procédé d'évaluation. L'abstention n'est pas permise. La lettre d'évaluation unique et collective inclut les recommandations de la majorité et de la minorité des Membres et les raisons à l'appui des différentes recommandations lorsque des Membres l'exigent. Avant de soumettre la lettre, tous les participants au processus d'évaluation l'examinent et l'approuvent quant à son exactitude.

(g) Le Directeur du Département/École fait suivre l'évaluation complète du candidat par le comité d'évaluation au président du Comité du corps professoral de la faculté au plus tard le 15 octobre pour les demandes de renouvellement de contrat et de permanence et au plus tard le 15 novembre pour les demandes de promotion et d'augmentation au mérite. Le président du Comité du corps professoral de la faculté fait suivre l'évaluation au candidat une fois qu'il a vérifié que le processus a été suivi. Le candidat a le droit de répondre par écrit au comité d'évaluation dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent sa réception. Le cas échéant, le candidat envoie sa réponse directement au président du Comité du corps professoral de la faculté.

(h) Toutes les lettres d'évaluation interne de l'Université sont signées et les recommandations sont fondées sur des preuves.

(i) Dans les unités où il y a moins de quatre (4) collègues admissibles hormis le candidat, le doyen ou la bibliothécaire en chef du candidat, en collaboration avec le Département/École et avec l'approbation de l'Association, ajoute des Membres admissibles provenant d'autres unités pour atteindre le

is attained.

(j) Where the applicant is appointed to more than one (1) Department/School, a written assessment concerning the contributions the applicant has made to the cross-appointed Department/School shall be undertaken by the cross-appointed Department/School provided in accordance with the terms specified in Article 5.20.32 and Article 5.20.33 of Article 5.20 – Appointment and Renewal. The complete assessment of the applicant by the assessment committee of the Department/School of primary responsibility and the written assessment of the cross-appointed Department/School shall be weighted by the Faculty Personnel Committee to reflect proportionately the extent of the Member's responsibilities in each of the Departments/Schools. The applicant has the right to respond to the written assessment of the cross-appointed Department/School in writing within five (5) working days of its receipt. The applicant shall send her/his response, if any, directed to the Chair of the Faculty Personnel Committee.

Faculty Personnel Committee

(k) Within two (2) working days of the receipt of the Department/School's letter of assessment, the Chair of the Faculty Personnel Committee shall make available to the Faculty Personnel Committee, the academic dossier of the applicant, the letter of assessment by the Department/School, the letter of assessment by the Dean/University Librarian, the written representations by the applicant, and any external letters of assessment.

(l) Any required external letters of assessment as per Article 5.65 – Promotion Procedures shall be sent directly to the Vice-President, Academic and Provost, who shall edit these external letters of assessment only to conceal the identities of the external assessors. The Vice-President, Academic and Provost shall then forward the external letters of assessment simultaneously to the Chair of the Faculty Personnel

minimum de quatre (4) Membres admissibles.

(j) Si le candidat est nommé à plus d'un (1) Département/École, le Département/École où il est en nomination conjointe soumet une évaluation écrite des contributions du candidat à celle-ci, conformément aux Articles 5.20.32 et 5.20.33 de l'article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat. Le Comité du corps professoral de la faculté pondère l'évaluation complète du candidat par le comité d'évaluation du Département/École où il a ses responsabilités principales et l'évaluation écrite du Département/École où il est en nomination conjointe de façon à refléter la proportion des responsabilités du Membre dans chacune des unités. Le candidat a le droit de répondre par écrit à l'évaluation du Département/École où il est en nomination conjointe dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent sa réception. Le cas échéant, le candidat envoie sa réponse directement au président du Comité du corps professoral de la faculté.

Comité du corps professoral de la faculté

(k) Dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de la lettre d'évaluation du Département/École, le président du Comité du corps professoral de la faculté met à la disposition de celui-ci le dossier universitaire du candidat, la lettre d'évaluation du Département/École, la lettre d'évaluation du Doyen/Bibliothécaire en chef, les déclarations écrites du candidat et toutes les lettres d'évaluation externes.

(l) Toutes les lettres d'évaluation externe requises conformément à l'article 5.65 – Mécanisme d'évaluation en vue d'une promotion sont envoyées directement au Vice-recteur aux études et Provost, qui les révise à la seule fin d'assurer l'anonymat des évaluateurs externes. Le Vice-recteur aux études et Provost transmet ensuite les lettres d'évaluation externes simultanément au président du Conseil du corps professoral de la faculté et au

Committee and the applicant. The applicant has the right to respond in writing to the external letters of assessment within five (5) working days of its receipt.

(m) When the Faculty Personnel Committee has completed its deliberations in accordance with its responsibilities as outlined in Article 5.55 – Faculty Personnel Committee, the Chair shall prepare a letter reflecting the substantive and comprehensive reasons for the endorsements or refusal of endorsements contained in the assessment review form as per Appendices K -Q Faculty Personnel Committee Assessment Review Form. Where appropriate, the completed letter shall include minority and majority views.

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

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

candidat. Le candidat a le droit de répondre par écrit aux évaluations externes dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent leur réception.

(m) Quand le Comité du corps professoral de la faculté a complété son examen et ses délibérations en conformité avec les responsabilités indiquées à l'article 5.55 – Comité du corps professoral et Comité des bibliothécaires et archivistes professionnels, il prépare une lettre indiquant les raisons exhaustives et substantives d'appuyer ou non les observations citées dans le formulaire d'évaluation, selon les Annexes K à Q – Formulaire du Comité du corps professoral de la faculté pour l'examen des évaluations. S'il y a lieu, la lettre présentera les mentions minoritaires et majoritaires.

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

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

Decision of the Vice-President, Academic and Provost

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

Décision du Vice-recteur aux études et Provost

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

Member with a copy to the Union. The letter shall include substantive and comprehensive reasons for the decision.

les raisons substantives et exhaustives motivant la décision.

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

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

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

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

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

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

Timelines

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

Deadline	***Steps***	***Article***
March 1	Secretary of Senate to issue a call for nominations for Faculty Personnel Committee positions	Article 5.55 – Faculty Personnel Committee
April 15	Secretary of Senate to ensure that Faculty Personnel Committee positions have been filled	Article 5.55 – Faculty Personnel Committee
May 1	Member may request a delay of up to two (2) years in the tenure review process, if Member had to deal with heavier than normal personal responsibilities or extraordinary circumstances	Article 5.60 – Tenure Evaluation Procedures

Échéancier

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

Date limite	***Étape***	***Article***
1er mars	Le secrétaire du Sénat lance l'appel de candidatures aux postes du Comité du corps professoral de la faculté.	Article 5.55 – Comité du corps professoral de la faculté et Comité des bibliothécaires et archivistes professionnels
15 avril	Le secrétaire du Sénat s'assure que les sièges sont comblés au Comité du corps professoral.	Article 5.55 – Comité du corps professoral de la faculté et Comité des bibliothécaires et archivistes professionnels
1er mai	Le Membre peut demander un sursis au procédé d'examen allant jusqu'à deux (2) ans s'il a assumé de lourdes responsabilités personnelles ou a été victime de circonstances atténuantes.	Article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence

Collective Agreement 2017-2020

June 1	Vice-President, Academic and Provost to render decision on delay in tenure review	Article 5.60 – Tenure Evaluation Procedures
July 2	Deadline for submission of applications for renewal, tenure, promotion and merit to the Dean/University Librarian	Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance
July 15	Employer to provide Union with a list of all assessment applications	Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance
September 1	Deadline for Dean/University Librarian's letter of assessment on renewal and tenure applications	Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance
October 1	Deadline for Dean/University Librarian's letter of assessment on promotion and merit applications	Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance
October 15	Deadline for Department/School's letter of assessment on renewal and tenure applications	Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance
November 15	Deadline for Department/School's letter of assessment on promotion and merit applications	Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance
December 15	Deadline for Faculty Personnel Committee's letter of assessment on renewal and tenure applications	Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance
February 15	Deadline for Faculty Personnel Committee's letter of assessment on promotion and merit applications	Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance
March 1	Deadline for Vice-President, Academic and Provost's decision on renewal and tenure applications	Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance
April 15	Deadline for Vice-President, Academic and Provost's decision on promotion and merit applications, with the exception of application for promotion to Full Professor/Librarian.	Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance

Convention collective 2017-2020

1er juin	Le Vice-recteur aux études et Provost décide de permettre ou non le sursis au procédé d'examen.	Article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence
2 juillet	Date limite pour présenter au doyen/bibliothécaire en chef une demande de renouvellement, de permanence, de promotion ou d'augmentation au mérite.	Article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre
15 juillet	L'Employeur présente à l'Association la liste des demandes d'évaluation.	Article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre
1er septembre	Le doyen ou la bibliothécaire en chef envoie ses lettres d'évaluation touchant les demandes de renouvellement et de permanence.	Article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre
1er octobre	Le doyen ou la bibliothécaire en chef envoie ses lettres d'évaluation touchant les demandes de promotion ou d'augmentation au mérite.	Article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre
15 octobre	Le Département/École envoie ses lettres d'évaluation touchant les demandes de renouvellement et de permanence.	Article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre
15 novembre	Le Département/École envoie ses lettres d'évaluation touchant les demandes de promotion et d'augmentation au mérite.	Article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre
15 décembre	Le Comité du corps professoral de la faculté envoie ses lettres d'évaluation touchant les demandes de renouvellement et de permanence.	Article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre
15 février	Le Comité du corps professoral de la faculté envoie ses lettres d'évaluation touchant les demandes de promotion et d'augmentation au mérite.	Article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre
1er mars	Le Vice-recteur aux études et Provost fait connaître ses décisions touchant les demandes de renouvellement et de permanence.	Article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre
15 avril	Le Vice-recteur aux études et Provost fait connaître ses décisions touchant les demandes de promotion et d'augmentation au mérite, sauf celles de promotion au rang de professeur ou bibliothécaire titulaire.	Article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre

May 15	Employer to provide Union with a summary of the work of the Faculty Personnel Committee and decisions of the Vice-President, Academic and Provost	Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance

15 mai	L'Employeur présente à l'Association un résumé des activités du Comité du corps professoral de la faculté et des décisions du Vice-recteur aux études et Provost.	Article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre

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

Role and Responsibilities

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

The review shall result in either an endorsement or a refusal to endorse the assessments. The Faculty Personnel Committee shall communicate the result of its review, with comprehensive and substantive reasons, in writing to the Vice-President, Academic and Provost. The Faculty Personnel Committee shall use the assessment review form provided in Appendices K-P – Faculty Personnel Committee Assessment Review Form.

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

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

Structure of the Faculty Personnel Committees

5.55.3 In each Faculty there shall be a Faculty Personnel Committee composed of five (5) elected Members plus two (2) alternates. A Dean/University Librarian appointed by the

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

Rôle et responsabilités

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

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

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

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

Structure du Comité

5.55.3 Dans chaque faculté, il y aura un Comité du corps professoral de la faculté composé de cinq (5) Membres élus et de deux (2) Membres suppléants. Le Doyen/Bibliothécaire

Vice-President, Academic and Provost shall be the non-voting Chair. There shall be no more than two (2) Members belonging to the same academic Department/School. Except as provided in Article 5.55.7 below, at least two (2) Members shall be Full Professors from within that Faculty.

en chef nommé par le Vice-recteur aux études et Provost préside les réunions, mais n'a pas le droit de vote. Il ne doit pas y avoir plus de deux (2) Membres provenant du même Département/École. À l'exception des dispositions de l'Article 5.55.7 ci-dessous, au moins trois (3) Membres doivent être des professeurs titulaires de la faculté.

5.55.4 There shall also be a Francophone Faculty Personnel Committee composed of five (5) elected Members plus two (2) alternates. The elected Members with the lowest number of votes shall serve as the alternate. A Dean/University Librarian appointed by the Vice-President, Academic and Provost shall be the non-voting Chair.

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

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

"Please indicate whether you wish to have your application reviewed by the Francophone Faculty Personnel Committee. Yes or No." Applications are to be sent to the appropriate Dean/University Librarian who will forward these to the non-voting Chair of the Francophone Faculty Personnel Committee. Once a Member has selected a Committee, the Member shall not apply to another Committee either in that academic year or in the following year if the application were unsuccessful.

5.55.4 Il y a également un Comité du corps professoral de langue française (CCPLF) composé de cinq (5) Membres élus et de deux (2) Membres suppléants. Les Membres élus avec le nombre de voix le moins élevé seront les suppléants. Un doyen/bibliothécaire en chef désigné par le Vice-recteur aux études et Provost préside le comité et n'a pas le droit de vote.

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

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

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

5.55.5 Members who conduct community-based research requiring engagement with First Nations, Métis or Inuit communities may request that two (2) Members who also conduct community-based research requiring engagement with First Nations, Métis or Inuit communities or who have taught or are scheduled to teach courses in Indigenous programs at Laurentian University be elected to

5.55.5 Les Membres qui effectuent une recherche au sein d'une communauté nécessitant un engagement avec des communautés de Premières Nations, de Métis ou d'Inuit peuvent demander que deux (2) Membres qui mènent aussi des recherches communautaires nécessitant une participation auprès des communautés de Premières Nations, de Métis ou d'Inuit, ou qui ont donné ou donneront des

the relevant FPC for a total of seven (7) voting Members. Such Members may or may not self-identify as First Nations, Métis or Inuit. The office of the Associate VP Academic and Indigenous programs would determine the eligibility of Members to serve in this capacity for the duration of the Collective Agreement.

cours dans les programmes autochtones à l'Université Laurentienne, soient élus au CCPF, pour un total de sept (7) Membres avec droit de vote. Ces Membres peuvent se définir comme Membre métis, inuit ou d'une Première Nation ou non. Le Bureau du Vice-rectorat associé à l'enseignement et aux programmes autochtones établit l'admissibilité des Membres qui pourront assumer ce rôle pour la durée de la Convention collective.

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

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

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

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

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

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

5.55.9 In the event that the requirements in Articles 5.55.3 to 5.55.8 above cannot be met, the first priority in dealing with insufficient Members at a rank shall be to seek nominations by

5.55.9 S'il est impossible de satisfaire aux exigences indiquées aux Articles 5.55.3 à 5.55.8 ci-dessus, il faut régler la question du manque de Membres à un rang donné en demandant

Members of that Faculty/Library of Members of another Faculty/Library at the required rank. The second priority shall be to seek nominations by Members of that Faculty/Library of Members from the next lower rank within the same Faculty/Library.

d'abord aux Membres de cette faculté ou de la Bibliothèque de nommer des Membres d'une autre faculté ou de la Bibliothèque classés au rang voulu. La deuxième priorité serait de demander aux Membres de cette faculté ou de la Bibliothèque de nommer des Membres de la même faculté ou de la Bibliothèque classés au rang immédiatement inférieur.

Election of the Faculty Personnel Committee Members

Élection des Membres des Comités du corps professoral de la faculté

5.55.10 The Secretary of Senate shall issue a call for nominations for the Faculty Personnel Committee positions no later than March 1 for applications to be assessed in the following academic year including the Members as identified in Article 5.55.5. The Employer and the Union each shall appoint one (1) scrutineer for the elections.

5.55.10 Avant le 1er mars, le secrétaire du Sénat lance un appel de candidatures aux sièges du Comité du corps professoral de la faculté. Les dossiers sont étudiés pour l'année universitaire suivante, y compris ceux des Membres indiqués à l'Article 5.55.5. L'Employeur et l'Association nomment un (1) scrutateur pour les élections.

5.55.11 The Secretary of Senate shall ensure that the Faculty Personnel Committee positions have been filled by April 15 for applications to be assessed in the following academic year.

5.55.11 Avant le 15 avril, le secrétaire du Sénat s'assure que tous les sièges au Comité du corps professoral de la faculté sont comblés à partir des demandes qui seront étudiées pour l'année universitaire suivante.

5.55.12 Nominations shall be by Members of each Faculty/Library. Voting shall be by Members of the faculty/library for Members of their own Faculty Personnel Committee. All Members shall be entitled to vote for Members in Article 5.55.5. Qualified Francophone Members may vote in the elections for faculty representatives on both the Faculty Personnel Committee and the Francophone Faculty Personnel Committee. Every effort shall be made to seek nominations from both male and female Members. Elections shall be conducted by the office of the Secretary of Senate by secret preferential ballot. The alternates will be the nominee not elected who received the greatest number of votes.

5.55.12 Les Membres de chaque Faculté et de la Bibliothèque participent aux mises en candidatures et élisent respectivement les Membres de leur propre comité. Tous les Membres peuvent émettre un vote dans le cas des Membres indiqués à l'Article 5.55.5. Les Membres francophones admissibles peuvent voter à l'élection des représentants siégeant au CCPF tout comme au CCPLF. Tous les efforts sont faits pour recevoir les candidatures de Membres des deux sexes. Les élections sont menées par le Bureau du secrétaire du Sénat par vote secret préférentiel. Le suppléant sera la personne non élue ayant reçu le plus de votes.

5.55.13 Any tenured Member may be a member of the Faculty Personnel Committee it being understood that:

(a) No Vice-Dean may be a committee member.

(b) The President of the Union and the Chief Grievance Officer of the Union may not be committee members.

(c) An elected member may not serve for more than two (2) consecutive terms.

(d) A Member may not be a committee member during the academic year

5.55.13 Tout Membre ayant la permanence peut devenir membre du Comité du corps professoral de la faculté, étant entendu que :

(a) Aucun vice-doyen ne peut siéger au comité.

(b) Le président de l'Association et le délégué en chef de l'Association ne peuvent pas siéger au comité.

(c) Un membre élu ne peut exercer plus de deux (2) mandats consécutifs.

(d) Un membre ne peut pas siéger au comité pendant l'année universitaire

she/he is on sabbatical.

(e) No Member may serve on more than one (1) Faculty Personnel Committee in the same academic year except for the two Members identified in Article 5.55.5.

(f) Except in the case of the Library Faculty Personnel Committee, the Management Faculty Personnel Committee, and the Education Faculty Personnel Committee, a Faculty Personnel Committee member may not review the assessments of an applicant from her/his own Department/School. When required the member will be replaced by an alternate member. The member shall instead participate in the assessment at the Department/School level.

5.55.14 In the event that any positions of an Faculty Personnel Committee are not filled through the election process outlined, the Dean/University Librarian, or in the case of the Francophone Faculty Personnel Committee, the Vice-President, Academic and Provost, and an appointee of the Union's Board shall seek, within five (5) working days, a mutually acceptable candidate(s) who shall be named to serve.

Term of Office and Vacancies

5.55.15 The term of office of elected and appointed Faculty Personnel Committee Members shall be two (2) years, starting on July 1 following the election. To ensure continuity, terms shall be staggered.

5.55.16 A committee Member who makes an application for promotion or merit increment being evaluated by the Faculty Personnel Committee shall be deemed to have resigned from the committee.

5.55.17 In the event that replacements are needed, the Dean/University Librarian or in the case of the Francophone Faculty Personnel Committee, the Vice-President, Academic and Provost and an appointee of the Union's Board shall (subject to Articles 5.55.3 to 5.55.8 above) seek a mutually acceptable tenured candidate who shall be named to serve.

5.55.18 An applicant may ask that a Faculty Personnel Committee Member recuse herself/himself in her/his particular case, on the grounds that a conflict of interest exists, or that a reasonable

où il est en congé sabbatique.

(e) Aucun Membre ne peut siéger à plus d'un (1) Comité du corps professoral de la faculté pendant la même année universitaire, à l'exception des deux Membres indiqués à l'Article 5.55.5.

(f) Un membre du Comité du corps professoral de la faculté n'examine pas les évaluations d'un candidat de son propre Département/École, sauf pour ce qui est du Comité des bibliothécaires et des archivistes professionnels et du Comité du corps professoral en gestion et du Comité du corps professoral en éducation. S'il y a lieu, le membre est remplacé par un suppléant et participe plutôt à l'évaluation au niveau du Département/École.

5.55.14 Si des sièges à un Comité du corps professoral de la faculté n'ont pas été comblés par le procédé d'élection indiqué, le doyen ou la bibliothécaire en chef ou dans le cas du CCPLF, le Vice-recteur aux études et Provost et une personne nommée par le conseil de l'Association tenteront de trouver, pendant cinq (5) jours ouvrables, un ou des candidats acceptables pour les deux parties et dont les noms seront présentés pour siéger au comité.

Durée du mandat et sièges vacants

5.55.15 Les Membres du Comité du corps professoral de la faculté sont élus ou nommés pour deux (2) ans à compter du 1er juillet suivant l'élection. Les mandats sont échelonnés de façon à assurer la continuité.

5.55.16 Un Membre de comité qui présente une demande de promotion ou d'augmentation au mérite et fait l'objet d'une évaluation du Comité du corps professoral de la faculté est présumé avoir démissionné de ce comité.

5.55.17 Si des Membres suppléants sont requis, le doyen ou la bibliothécaire en chef ou dans le cas du CCPLF, le Vice-recteur aux études et Provost et une personne nommée par le conseil de l'Association tenteront de trouver (sous réserve des Articles 5.55.3 à 5.55.8 ci-dessus) un candidat ayant la permanence qui est acceptable pour les deux parties et dont le nom sera présenté pour siéger au comité.

5.55.18 Un candidat peut demander qu'un Membre du Comité du corps professoral de la faculté se récuse s'il existe un conflit d'intérêts ou une crainte raisonnable de partialité. Le candidat

apprehension of bias exists. The applicant shall state the reasons in writing to the Chair of the Committee. The Chair shall render a decision with reasons to the applicant and the Member in question if the Member is to be recused. Even without a request from the applicant, the Chair of the Faculty Personnel Committee may require a Member to recuse herself/himself on one (1) of the same two (2) grounds. A Member may recuse herself/himself on her/his own volition.

en expose les raisons par écrit au président du comité. Le président rend sa décision et les motifs de celle-ci au candidat et au Membre en question si celui-ci est récusé. Même en l'absence d'une demande du candidat, le président du Comité du corps professoral de la faculté peut exiger la récusation d'un Membre pour un (1) de ces deux (2) motifs. Un Membre peut aussi se récuser de sa propre volonté.

5.55.19 In the context of collegial decision making, prior service in the same Department/School, joint service on University or Union committees or other normal acquaintance by itself does not necessarily constitute grounds for the presumption of conflict of interest or bias.

5.55.19 Dans le contexte de la prise de décision collégiale, les antécédents de service dans le même Département/École, le service commun dans un comité de l'Université ou de l'Association ou d'autres relations normales ne constituent pas nécessairement des raisons de présumer qu'il y a conflit d'intérêts ou partialité.

5.55.20 A quorum shall consist of the full committee including the two Members identified in Article 5.55.5, if applicable. The alternate may replace any elected Member when needed to obtain quorum.

5.55.20 La totalité des Membres, y compris les deux Membres indiqués à l'Article 5.55.5, le cas échéant, constitue le quorum. Le Membre suppléant peut remplacer tout Membre élu lorsque cela est nécessaire pour obtenir le quorum.

5.55.21 The alternate Member shall act in the absence of a regular Member in order to obtain quorum. A regular Member who is unable to attend meetings shall so inform the Chair. The Chair shall formally invite the alternate to replace the regular Member. The alternate Member shall be kept informed of Committee proceedings and shall be invited to attend all meetings. The alternate Member has an obligation to stay abreast of the matters discussed.

5.55.21 Le Membre suppléant doit agir en l'absence d'un Membre titulaire afin d'obtenir quorum. Un Membre titulaire qui ne peut assister aux réunions doit en informer le président. Celui-ci doit inviter formellement le Membre suppléant à remplacer le Membre titulaire. Le Membre suppléant doit être informé des démarches du comité, être convoqué aux réunions et se tenir au courant des questions discutées.

5.55.22 Once a Faculty Personnel Committee has started to review a case, it shall be the responsibility of that Faculty Personnel Committee to see that case through to completion even if the process extends beyond one (1) academic year. In the event that replacements are needed, the Dean/University Librarian and an appointee of the Union's Board shall (subject to Articles 5.55.3 to 5.55.8 above) seek a mutually acceptable tenured Member(s) who shall be named to serve.

5.55.22 Une fois que le Comité du corps professoral de la faculté a commencé l'examen d'un dossier, il lui incombe de l'achever, même si le processus se prolonge pendant plus d'une (1) année universitaire. Si des Membres suppléants sont nécessaires, le doyen ou la bibliothécaire en chef et une personne désignée par le conseil de l'Association (compte tenu des Articles 5.55.3 à 5.55.8 ci-dessus) tentent de trouver un ou des Membres jugés acceptables par les deux parties et ayant la permanence pour siéger au comité.

Operating, Voting, Recording and Reporting Procedures

Fonctionnement, scrutin, consignation des débats et rapport du comité

5.55.23 The Chairs of Faculty Personnel Committee shall ensure that at the commencement of evaluations for renewal, tenure, promotion and merit increment all Members of the

5.55.23 Les présidents des Comités du corps professoral de la faculté veilleront à ce que tous les Membres du comité connaissent bien la politique en matière d'équité d'emploi et les

Committee are familiar with the employment equity policies and the criteria of assessment set out in this Collective Agreement.

critères d'évaluation précisés dans la Convention collective avant d'entreprendre les évaluations en vue du renouvellement de contrat, de la permanence, de la promotion et des augmentations au mérite.

5.55.24 Before endorsing or refusing to endorse an assessment of an application, the Faculty Personnel Committee shall take into account the following evidence:

(a) The assessments by the Members of the Department(s)/School(s) and by the Dean/University Librarian.

(b) Any relevant material specified in the applicant's letter of application or curriculum vitae. The applicant shall be responsible within reason for producing one true copy of any material that she/he wishes to be considered.

(c) The written representations submitted by the applicant.

5.55.24 Avant d'appuyer ou non l'évaluation d'une demande, le Comité du corps professoral de la faculté doit tenir compte des témoignages ci-dessous :

(a) Les évaluations par les Membres de l'unité et par le doyen ou la bibliothécaire en chef.

(b) Tout document pertinent précisé dans la lettre de demande du candidat ou dans son curriculum vitae. Le candidat doit fournir, dans la mesure du possible, une copie conforme de tout document qu'il souhaite faire examiner.

(c) Les prétentions écrites présentées par le candidat.

5.55.25 Endorsements or refusal of endorsements by the Faculty Personnel Committee shall be established by majority vote. There shall be no abstentions. Each Member shall record her/his vote with reasons on an assessment review form as per Appendices K-Q– Faculty Personnel Committee Assessment Review Form.

5.55.25 La majorité des voix décide d'appuyer ou non les évaluations. L'abstention n'est pas permise. Chaque Membre indique son vote et les raisons le motivant sur le formulaire d'examen des évaluations, à savoir les Annexes K à Q – Formulaire du Comité du corps professoral de la faculté pour l'examen des évaluations.

5.55.26 The Chair shall prepare a letter reflecting the substantive and comprehensive reasons for the endorsements or refusal of endorsements contained in the assessment review forms. Where appropriate, the letter must include minority and majority views. The letter shall record the vote and contain the following paragraph: "The Member may make written representations to the Vice-President, Academic and Provost within ten (10) working days of the date on which the Faculty Personnel Committee forwards to the Member a copy of the letter to the Vice-President, Academic and Provost." A copy of the letter shall be forwarded to the applicant. Prior to sending the letter to the Vice-President, Academic and Provost, the letter shall be brought to Faculty Personnel Committee for review and approval.

5.55.26 Le président prépare une lettre énumérant les raisons importantes et exhaustives de l'appui ou non des évaluations, tel qu'indiquent les formulaires d'examen des évaluations. S'il y a lieu, la lettre précise les opinions de la majorité et de la minorité. La lettre indique les résultats du vote et contient le paragraphe suivant : « Dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expédition au Membre de la lettre envoyée au Vice-recteur aux études et Provost, le Membre peut présenter ses prétentions à celui-ci. » Une copie de la lettre est envoyée au Membre. Avant que la lettre ne soit envoyée au Vice-recteur aux études et Provost, elle est présentée au Comité du corps professoral de la faculté pour examen et approbation.

5.55.27 The letter and the assessment review forms shall be retained by the Office of Academic Staff Relations until all procedures up to and including arbitration have been exhausted.

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

Deadlines

5.55.28 In the event that an Faculty Personnel Committee is unable to meet any of the deadlines set out in this Collective Agreement by virtue of its inability to meet with quorum, then all subsequent deadlines in the particular procedure are extended by the length of time that Faculty Personnel Committee requires to meet with quorum and make its endorsement or refusal of endorsement of the assessment.

5.55.29 Notwithstanding Article 5.55.28 above, the Member shall be guaranteed employment for the next academic year, as per Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance, if the decision of the Vice-President, Academic and Provost on renewal and tenure applications is not communicated to the Member by March 1.

ARTICLE 5.60 – TENURE EVALUATION PROCEDURES

5.60.1 In the interest of the University community and of society at large tenure protects free criticism and independent judgement and hence forms an integral part of Academic Freedom per Article 3.10 – Academic Freedom.

5.60.2 Tenure means permanency of appointment. Such an appointment may be terminated through resignation, retirement, dismissal for cause as established by a proper hearing, redundancy or financial exigency consistent with the terms of this Collective Agreement, or as otherwise stated in this Collective Agreement. Tenure includes the right during appointment to academic freedom and to fair consideration for increases in responsibility and salary, and promotions in rank.

5.60.3 Members on probationary appointments shall normally begin to undergo a formal tenure evaluation no later than July 2 of the final year of their probationary status. However, Members may apply for tenure one (1) year prior to the final year of their probationary status. An early application for tenure may not result in a termination of appointment. Members considered for tenure at the end of the normal probationary period may be awarded tenure, denied tenure, or if the Member has not made an early application for tenure, may have her/his probationary period extended by one (1) additional year, during which she/he shall be evaluated for tenure for

Dates limites

5.55.28 Si, dans l'impossibilité d'atteindre le quorum, un Comité du corps professoral de la faculté n'est pas en mesure de respecter une date limite prévue dans la présente Convention collective, toutes les dates limites subséquentes de la procédure en question sont reportées selon le délai dont le comité a besoin pour atteindre le quorum et décider d'appuyer ou non l'évaluation.

5.55.29 Nonobstant l'Article 5.55.28 ci-dessus, si, avant le 1er mars, le Membre ne reçoit pas la décision du Vice-recteur aux études et Provost au sujet de sa demande de renouvellement ou de permanence, selon l'article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence, l'emploi du Membre est assuré pour la prochaine année universitaire.

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

5.60.1 La communauté universitaire et la société en général profitent de la liberté d'opinion et de l'indépendance de jugement sanctionnées par la permanence, qui constitue pour cette raison une partie intégrante de la liberté universitaire établie à l'article 3.10 – Liberté universitaire.

5.60.2 Le terme « permanence » désigne la stabilité de la nomination. Une nomination permanente peut prendre fin pour l'une des raisons suivantes : démission, retraite, congédiement justifié à la suite d'une procédure en règle, poste excédentaire ou contraintes financières reconnues selon les termes de la présente Convention collective, ou pour toute autre cause prévue dans la Convention collective. La permanence comporte pour la durée de l'emploi le droit à la liberté universitaire et à la considération équitable pour ce qui est des augmentations de responsabilité et de traitement et de la promotion dans les rangs.

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

a final time. A Member may not be considered for tenure more than twice.

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

5.60.5 Members who have taken pregnancy, parental or adoption leave as provided under Article 7.60 – Pregnancy, Parental and Adoption Leaves during their probationary period may elect to postpone the mandated evaluations leading to tenure (both the evaluation for renewal of the probationary appointment and the final tenure evaluation) by one (1) year for each incident of leave period.

Assessment of Teaching Faculty

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

(a) A record of satisfactory teaching in the pre-tenure years based on the teaching dossier and approved course evaluations as set out in Article 5.15 –

permanence. Un Membre ne peut pas être considéré pour la permanence plus de deux (2) fois.

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

5.60.5 Le Membre qui, pendant la période d'essai, a pris un congé de maternité, parental ou d'adoption en vertu de l'article 7.60 – Congés de maternité, congés parentaux et congés d'adoption, a la possibilité de reporter les évaluations obligatoires menant à la permanence (à savoir l'évaluation en vue du renouvellement du contrat à l'essai, ou l'évaluation finale en vue de la permanence) d'une (1) année pour chaque période de congé.

Évaluation du personnel enseignant

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

(a) Un dossier d'enseignement satisfaisant au cours des années qui précèdent la permanence, attesté par le dossier d'enseignement et les évaluations de

Rights, Responsibilities and Duties of Academics and Article 5.50.3 of Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance. The nature and scope of past teaching activities shall be taken into account in assessing a Member. If the applicant has faced problems in teaching, the assessors will look for evidence that the applicant has recognized the problems, has taken steps to improve, and has made some improvements.

cours approuvées conformément à l'article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels et l'Article 5.50.3 de l'article 5.50 – Évaluation du rendement. L'évaluation du Membre tient compte de la nature et de l'envergure de ses activités antérieures d'enseignement. Si le candidat a connu des problèmes en enseignement, les évaluateurs cherchent des indications que le candidat a reconnu les problèmes et a pris des dispositions en vue de s'améliorer et que son rendement a fait preuve d'améliorations.

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

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

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

(c) Un dossier de contributions à la gouvernance de l'Université et de tâches administratives comme il est indiqué à l'article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels.

(d) The applicant has met the formal educational or professional qualifications for the rank of Assistant Professor and bilingualism qualifications as set out in Article 5.10 – Academic Qualifications Guidelines, Article 3.30.5 of Article 3.30 – Bilingualism and Letter of Appointment, consistent with the Collective Agreement.

(d) Le candidat satisfait aux exigences éducationnelles ou professionnelles du rang de professeur adjoint et aux exigences en matière de bilinguisme comme il est indiqué à l'article 5.10 – Lignes directrices touchant les titres universitaires, à l'Article 3.30.5 de l'article 3.30 – Bilinguisme, et dans la lettre de nomination, en conformité avec la Convention collective.

(e) The assessors shall be flexible in assessing stronger performance in some areas against weaker performance in other areas as set out in Article 5.50.4 of Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance. However, in no instance shall it recommend tenure for an applicant if teaching performance is judged mostly unsatisfactory or if the applicant is not engaged in a program of scholarly activity.

(e) Les évaluateurs font preuve de souplesse en opposant l'évaluation du rendement plus fort dans certains domaines au rendement plus faible dans d'autres domaines, tel qu'énoncé à l'Article 5.50.4 de l'article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre. Toutefois, ils ne recommanderont jamais d'accorder la permanence à un candidat s'ils jugent que son rendement en enseignement est largement insatisfaisant ou si le candidat n'a pas entrepris un programme de travaux d'érudition.

Assessment of Librarians and Archivists

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

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

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

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

(d) The applicant has met the formal educational/professional/linguistic qualifications for the rank of Assistant Librarian or Assistant Archivist and bilingualism qualifications as set out in Article 5.10 – Academic Qualifications Guidelines, Article 3.30.5 of Article 3.30 – Bilingualism and Letter of Appointment, consistent with the Collective Agreement.

(e) The assessors shall be flexible in assessing stronger performance in some areas against weaker

Évaluation des bibliothécaires et des archivistes

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

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

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

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

(d) Le candidat a satisfait aux exigences éducationnelles/professionnelles/linguistiques du rang de bibliothécaire adjoint ou d'archiviste adjoint et aux exigences en matière de bilinguisme comme il est indiqué à l'article 5.10 – Lignes directrices touchant les titres universitaires, à l'Article 3.30.5 de l'article 3.30 – Bilinguisme, et dans la lettre de nomination, en conformité avec la Convention collective.

(e) Les évaluateurs font preuve de souplesse en opposant l'évaluation du rendement plus fort dans certains

performance in other areas as set out in Article 5.50.4 of Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance. However, in no instance shall it recommend tenure for an applicant if the applicant's performance in professional librarianship/archives management is judged mostly unsatisfactory or if the applicant is not engaged in a program of scholarly activity.

domaines au rendement plus faible dans d'autres domaines, tel qu'énoncé à l'Article 5.50.3 de l'article 5.50 – Évaluation du rendement du Membre. Toutefois, ils ne recommanderont jamais d'accorder la permanence à un candidat s'ils jugent que son rendement professionnel en bibliothéconomie/gestion d'archives est largement insatisfaisant ou si le candidat n'a pas entrepris un programme d'activités d'érudition.

ARTICLE 5.65 – PROMOTION PROCEDURES

5.65.1 The term "promotion" applies to advancement from the rank of Lecturer to Assistant Professor, Assistant Professor to Associate Professor and Associate Professor to Full Professor, or to corresponding advancement for the Librarians/Archivists from the rank of:

(a) General Librarian/Archivist~~s~~ to Assistant Librarian/Archivist~~s~~,
(b) Assistant Librarian/Archivist~~s~~ to Associate Librarian/Archivist~~s~~; and
(c) Associate Librarian/Archivist~~s~~ to Full Librarian/Archivist~~s~~.

5.65.2 A Member is eligible to apply for promotion while on leave, but the Member is responsible for maintaining contact with the University and for all expenses incurred in making appearances when requested.

5.65.3 Members shall normally apply for their own promotion. Applications may also be submitted by Chairs/Directors, or a Dean/University Librarian on behalf of Members who have not themselves applied where the Members have declared their willingness to be considered.

5.65.4 Applications shall be made on the prescribed application form and forwarded in paper and electronic form to the office of the applicant's Dean/University Librarian, together with a paper copy of all necessary and relevant documentation.

5.65.5 The application for promotion shall reach the Dean/University Librarian not later than July 2, for decision in that academic year. Members are urged to consult with the Dean/University Librarian well in advance of the application deadline. If the Member so requests by June 1, the Dean/University Librarian will prepare a preliminary written assessment based on the

ARTICLE 5.65 – MÉCANISME D'ÉVALUATION EN VUE D'UNE PROMOTION

5.65.1 « Promotion » désigne l'avancement du rang de chargé d'enseignement à celui de professeur adjoint, du rang de professeur adjoint à celui de professeur agrégé, et du rang de professeur agrégé à celui de professeur titulaire, ou dans le cas des bibliothécaires et des archivistes, du rang de :

(a) bibliothécaire/archiviste général à celui de bibliothécaire/archiviste adjoint,
(b) bibliothécaire/archiviste adjoint à celui de bibliothécaire/archiviste agrégé; et
(c) bibliothécaire/archiviste agrégé à celui de bibliothécaire/archiviste titulaire.

5.65.2 Un Membre peut demander une promotion pendant qu'il est en congé, mais il lui incombe de maintenir le contact avec l'Université et d'assumer toutes les dépenses nécessaires lorsqu'on lui demande de se présenter.

5.65.3 Généralement, il revient au Membre de faire une demande de promotion. Une demande soumise au nom d'un Membre par la direction du Département/École, ou du Doyen/Bibliothécaire en chef est aussi acceptable, pourvu que le Membre ait déclaré qu'il a accepté que son dossier soit étudié.

5.65.4 Le candidat présente sa demande sur le formulaire prescrit et la transmet en format papier et électronique au Bureau du Doyen/Bibliothécaire en chef, accompagnée d'une copie papier de toute la documentation nécessaire et pertinente.

5.65.5 Pour qu'une décision soit prise au cours de la même année universitaire, la demande de promotion doit parvenir au doyen ou à la bibliothécaire en chef au plus tard le 2 juillet. Les Membres sont priés de consulter le doyen ou la bibliothécaire en chef bien avant cette date. Si le Membre fait une demande avant le 1er juin, le doyen ou la bibliothécaire en chef

requirements set out in the appropriate Articles of Article 5.10 – Academic Qualifications Guidelines within one (1) week of receiving the Member's application. A copy of this assessment will immediately be forwarded to the Member who will then have one (1) week to decide whether or not to proceed with the application.

rédigera, dans la semaine qui suit la réception de la demande, une évaluation écrite préliminaire qui tient compte des dispositions pertinentes de l'article 5.10 – Lignes directrices touchant les titres universitaires. Une copie de cette évaluation sera immédiatement envoyée au Membre qui aura alors une (1) semaine pour décider s'il veut ou non que la procédure aille de l'avant.

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

(a) An updated curriculum vitae of the applicant.

(b) For applications for promotion to Full Professor/Librarian:

(i) A list of at least three (3) referees, of which two (2) will be chosen, from outside the University qualified to assess the research and creative works of the applicant.

(ii) A copy of the research and creative works the applicant wishes to have considered in the examination of the application, it being understood that the applicant may attach a clear and detailed description of these works when the works are such that their physical submission is not practical. Barring unusual circumstances, it is assumed that all research and creative works submitted by the applicant will be made available to the external referees for review.

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

(a) Le curriculum vitæ à jour du candidat.

(b) Dans le cas d'une demande de promotion au rang de professeur/bibliothécaire titulaire :

(i) Les noms d'au moins trois (3) arbitres de l'extérieur de l'Université qui ont les compétences requises pour évaluer les travaux de recherche et de création du candidat. Deux (2) d'entre eux seront retenus.

(ii) Un exemplaire des travaux de recherche et de création que le candidat désire inclure pour examen avec sa demande. Il est entendu que le candidat peut annexer une description claire et détaillée de ces travaux lorsque ceux-ci sont tels que leur présentation matérielle n'est pas pratique. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, on suppose que les arbitres de l'extérieur de l'Université auront accès à tous les travaux de recherche et de création soumis par le candidat pour les besoins de l'examen.

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

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

Recommendations of the Assessors

5.65.8 For appointment/promotion to the rank of Full Professor/Librarian, the assessors shall consider the assessment of the Member's scholarly activity as judged by four (4) external referees. Two (2) of these referees will be nominated by the applicant if the applicant so requests. Should the applicant fail to

Recommandations des évaluateurs

5.65.8 Dans le cas d'une nomination ou d'une promotion au rang de professeur/bibliothécaire titulaire, les évaluateurs examinent l'appréciation des travaux d'érudition du Membre par quatre (4) arbitres externes. Le candidat peut désigner deux de ces arbitres s'il le désire. Si le

nominate one (1) or both external referees, the Member's Department/School will nominate the required referees. The additional external referees shall be appointed by the Vice-President, Academic and Provost after consultation with the Department/School. All external evaluations shall come to the assessors duly signed by the author.

candidat ne propose pas le ou les arbitres externes, le Département/École du Membre propose les arbitres nécessaires. Après avoir consulté le Département/École du Membre, le Vice-recteur aux études et Provost nomme les autres arbitres externes. Toutes les évaluations externes que reçoivent les évaluateurs doivent être dûment signées par l'auteur.

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

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

ARTICLE 5.70 – PERSONNEL FILES

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

ARTICLE 5.70 – DOSSIERS PERSONNELS

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

5.70.2 Members shall have the right to examine all of their personnel files during normal business hours, after notice in writing, in the presence

5.70.2 Le Membre a le droit d'examiner, après préavis écrit, et pendant les heures ouvrables, tout son dossier en présence du

of the Dean/University Librarian or a person authorised by the Dean/University Librarian. Material in the files which is to be held confidential according to the provisions of this Collective Agreement will be removed from the files prior to their inspection by the Member. However, an inventory of this confidential material, certified by the Dean/University Librarian, will be provided to the Member, such inventory shall identify all confidential documents by authorship (if appropriate), date and general subject matter only.

Doyen/Bibliothécaire en chef ou du mandataire de l'un ou l'autre. Les documents désignés confidentiels selon les dispositions de la présente Convention collective sont retirés du dossier avant que le Membre ne l'examine. Les documents ainsi retirés doivent être inventoriés et l'inventaire, dûment certifié par le Doyen/Bibliothécaire en chef, est fourni au Membre; l'inventaire identifie les documents confidentiels par auteur (si cela est opportun), date et objet exclusivement.

5.70.3 Members may request the Vice-President, Academic and Provost to provide one (1) copy of their personnel file, excluding confidential material according to the provisions of this Collective Agreement but including the inventory thereof. Such requests will be filled within five (5) working days, at no charge to the Member. One (1) copy of additions made subsequent to the initial copying may be requested under the same conditions and terms. Requests for additional copies will be filled at the convenience of the Vice-President, Academic and Provost.

5.70.3 Le Membre peut demander au Vice-recteur aux études et Provost de lui faire parvenir un (1) exemplaire de son dossier, à l'exception des documents confidentiels selon les dispositions du présent contrat, mais en y joignant l'inventaire. La copie du dossier doit suivre dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, et sans frais pour le Membre. Un (1) exemplaire des documents versés ultérieurement peut également être demandé; ces demandes doivent être accordées dès que possible par le Vice-recteur aux études et Provost quand il le peut.

5.70.4 No anonymous material concerning any Member shall be kept by the Employer for inclusion in the Member's personnel file. Statistical summaries of student evaluations or written summaries of student comments unrelated to Senate sanctioned course evaluations, such summaries to exclude anonymous comments, shall neither be considered anonymous nor confidential and shall remain available when required by this Collective Agreement.

5.70.4 L'Employeur ne peut retenir pour inclusion dans le dossier d'un Membre, aucun document anonyme concernant ce dernier. Ne sont ni anonymes ni confidentiels les compilations statistiques des évaluations des étudiants et les résumés des commentaires des étudiants sans rapport avec des évaluations approuvées par le Sénat, pourvu que soit exclu des résumés tout commentaire anonyme. Ces résumés et compilations sont conservés en vue de consultation éventuelle, si cette Convention collective le spécifie.

Officers of the Employer, including Deans/University Librarian, reserve the right to maintain personal notes and records for their own use.

Les dirigeants de l'Employeur, comme les doyens et le bibliothécaire en chef, se réservent le droit de conserver des notes et des dossiers personnels pour leur propre usage.

Records pejorative of a Member not included in her/his personnel file will not be passed on to other Officers of the Employer.

Les commentaires péjoratifs à l'endroit d'un Membre ne seront pas compris dans son dossier et ne seront pas partagés avec d'autres dirigeants de l'Employeur.

5.70.5 Members shall have the right to have all of their files supplemented or corrected in the event of error, or inadequacy. In the event of alleged distortion, Members shall have the right to provide additional material for inclusion in their personnel files. Members shall have the right to request the removal from their personnel file of any false, irrelevant or unsubstantiated material. Such requests shall be made through the Dean/University

5.70.5 Les Membres ont le droit de faire corriger ou compléter leur dossier en cas d'erreur ou de lacune. Si un Membre allègue qu'il y a eu déformation des faits à son sujet dans un document inclus dans son dossier, il peut faire ajouter d'autres pièces, et il a le droit de demander que soient enlevées de son dossier les pièces fausses, non pertinentes ou non prouvées. Une telle demande doit passer par le Doyen/Bibliothécaire en chef selon le cas,

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

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

5.70.6 Letters of assessments received in relation to the appointment of a Member shall be confidential and shall not be submitted as evidence in any subsequent proceedings against that Member.

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

5.70.7 Letters of reprimand are inadmissible evidence if used against a Member for any purpose when no further disciplinary measures have been imposed on the Member for two (2) subsequent academic years. In advance of any proceedings involving the Member, the Dean/University Librarian shall remove such letters from the Member's personnel file and place them in a University depository. The Member shall be notified that this has been done.

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

5.70.8 All letters or assessments solicited by the Faculty Personnel Committee and any summaries thereof shall be kept confidential and used only for the purposes for which they were solicited in any subsequent proceedings against that Member.

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

5.70.9 Student evaluations, in numerical or written form, shall not be admissible as evidence in any process involving a Member's tenure, promotion or dismissal if such evaluations are more than five (5) years old.

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

5.70.10 A full copy of a Member's file, including all letters of reference and assessments except those excluded by the provisions of this Collective Agreement, shall be made available to the Faculty Personnel Committee and the Vice-President, Academic and Provost at their request for the purpose of promotion and tenure evaluation. Such committees will treat the file as confidential.

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

Collective Agreement 2017-2020

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

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

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

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

ARTICLE 5.75 – DISCIPLINE

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

5.75.2 Just cause shall be defined as:

(a) Gross misconduct including serious unprofessional behaviour and/or misconduct constituting a grave and direct violation of the personal safety of another Member; Members of the University community and/or students of the University community.

(b) Persistent failure to discharge academic responsibility as defined in this Collective Agreement either through incompetence or neglect of

Convention collective 2017-2020

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

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

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

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

ARTICLE 5.75 – DISCIPLINE

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

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

(a) un comportement grave et manquant totalement de professionnalisme ou l'inconduite qui porte atteinte gravement et directement à la sécurité personnelle d'un autre Membre, de Membres de la communauté universitaire ou de Membres de la population étudiante;

(b) le manquement continu aux responsabilités scolaires comme défini dans la Convention collective, en raison de l'incompétence ou de la transgression aux devoirs, y compris

duty to students or scholarly professional pursuits.

le manquement persistant aux devoirs envers la population étudiante ou les projets professionnels d'érudition.

5.75.3 Just cause must be interpreted in the context of a University environment including the principles of tenure where applicable.

5.75.3 Il faut interpréter « motifs valables » dans un contexte universitaire en tenant compte, le cas échéant, des principes de la permanence.

5.75.4 Discipline shall be imposed only in compliance with principles of natural justice and due process. Accordingly, the Member has a fundamental right to know, in a timely manner, the nature of the allegations against him/her, and the right to respond to such allegations.

5.75.4 L'action disciplinaire sera prise conformément au principe de justice naturelle et aux procédures établies. Conséquemment, le Membre a le droit fondamental de connaître, dans les meilleurs délais, la nature de l'allégation faite contre lui ainsi que le droit d'y faire suite.

5.75.5 The following are the only forms of discipline which may be taken by the Employer against a Member:

5.75.5 L'Employeur est autorisé à prendre les mesures disciplinaires précisées ci-dessous :

(a) A letter of reprimand, specifying the grounds and adding this reprimand to the personnel file;

(a) une lettre de réprimande précisant le bien-fondé (à ajouter au dossier personnel du Membre en question);

(b) The suspension with pay; if and only if the Vice-President, Academic and Provost cites the suspension with pay as a disciplinary measure. It is understood that where a suspension with pay is non-disciplinary such suspension shall not be referenced as disciplinary in any subsequent disciplinary actions;

(b) la suspension avec traitement, si le Vice-recteur aux études et Provost la prescrit. Si la suspension avec traitement n'est pas une mesure disciplinaire, on n'y fera pas allusion dans le cas d'action disciplinaire subséquente;

(c) The suspension without pay; the reduction in pay shall be computed as one two hundred and sixtieth (1/260) of normal salary per day of suspension;

(c) la suspension sans traitement (la réduction salariale sera calculée à concurrence d'un deux-cent-soixantième (1/260) du salaire normal pour chaque jour de la suspension);

(d) The withholding of an annual increment;

(d) la retenue de l'augmentation annuelle;

(e) Dismissal of a Member.

(e) le renvoi du Membre.

5.75.6 When the Employer becomes aware of a matter that may lead to the imposition of discipline under this Article, including investigations triggered by a formal complaint pursuant to a discrimination and harassment policy, the Employer shall commence an investigation within twenty (20) working days. Except in circumstances where to do so would compromise the integrity of the investigation, the Member and the Union shall be notified in writing of the nature of the allegation(s) upon commencement of the investigation.

The investigation shall be completed within forty (40) working days of its commencement.

5.75.6 Quand l'Employeur prend connaissance d'une situation qui pourrait donner lieu à une action disciplinaire en vertu du présent Article, y compris l'enquête découlant d'une plainte officielle en vertu de la politique touchant la discrimination et le harcèlement, il doit, dans les vingt (20) jours ouvrables suivants, commencer une enquête. Dès le début de celle-ci, le Membre en question et l'Association seront informés par écrit de l'allégation, sauf dans les cas où ce geste pourrait compromettre l'enquête.

L'enquête sera menée à fin dans les quarante (40) jours ouvrables.

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

against Sessional Members shall be dealt with by the procedures in Article 4.40.7 of Article 4.40 – Withdrawal of Seniority for Sessional Members.

prises à l'égard des Membres chargés de cours seront assujettis aux procédures stipulées à l'Article 4.40.7 de l'Article 4.40 – Perte de droits d'ancienneté pour les Membres chargés de cours.

5.75.12 Any record of discipline shall be removed from a Member's personnel file after a period of twenty-four (24) months from the date of the alleged infraction provided that no subsequent infractions of a similar nature have occurred within that period.

5.75.12 Pourvu qu'il n'y ait eu aucune transgression subséquente de nature semblable, tout document de discipline sera supprimé du dossier du Membre dans les vingt-quatre (24) mois de la date d'infraction alléguée.

5.75.13 Letters of counselling are non-disciplinary letters. Letters of counselling may not be used to support or justify discipline, or a more serious form of discipline, except that letters of counselling may be used to refute a Member's claim that he/she was not aware of the wrongdoing giving rise to the discipline. The letters shall set out clear expectations from the Employer referencing the collective agreement. Every letter of counselling shall include the following statement: "This letter is not disciplinary in nature and does not attribute guilt." Letters of counselling are not a pre-requisite to discipline.

5.75.13 L'envoi d'une lettre de conseils n'est pas une mesure disciplinaire. Une lettre de conseils ne peut être invoquée pour appuyer ou justifier une action disciplinaire légère ou plus grave. Elle peut toutefois être utilisée pour réfuter l'affirmation d'un Membre selon laquelle il ignorait la nature de l'acte répréhensible à l'origine de l'action disciplinaire. Une lettre de conseils doit énoncer clairement les attentes de l'Employeur, appuyées par les renvois pertinents à la Convention collective. Chaque lettre doit comprendre la déclaration suivante : « La présente lettre ne constitue pas une mesure disciplinaire ni une preuve de la culpabilité du destinataire. » Les lettres de conseils ne sont pas une condition essentielle à l'ouverture d'une procédure disciplinaire.

ARTICLE 5.85 – RESIGNATION

5.85.1 Normally a Member may resign effective June 30 or December 30, with at least three (3) month's written notice to the Vice-President, Academic and Provost. All leaves to which a resigning Member would be entitled must be terminated at that date.

5.85.2 Employment may be terminated at any time by mutual written agreement between a Member and the Vice-President, Academic and Provost.

5.85.3 Faculty Members on a leave of absence at another university shall be deemed to have resigned six (6) months after they receive tenure at that institution.

ARTICLE 5.85 – DÉMISSION

5.85.1 Normalement, un Membre peut donner sa démission à la date du 30 juin ou du 30 décembre, à la condition de la signifier par écrit au Vice-recteur aux études et Provost au moins trois (3) mois avant une de ces dates. Tous les congés auxquels le Membre a droit doivent se terminer à cette date.

5.85.2 Le Vice-recteur aux études et Provost et le Membre peuvent convenir mutuellement par écrit que ce dernier cesse son emploi à n'importe quel moment.

5.85.3 Les Membres du corps professoral en absence autorisée dans une autre université sont considérés comme ayant démissionné six (6) mois après l'obtention de leur permanence à cette autre institution.

ARTICLE 5.90 – RETIREMENT

5.90.1 ***Normal Retirement Date***

For the purpose of the administration of the pension plan, the normal retirement date of a Member shall be the first (1st) day of July next following the attainment of age sixty-five (65), unless the Member's sixty-fifth (65th) birthday

ARTICLE 5.90 – RETRAITE

5.90.1 ***Date normale de retraite***

Aux fins de l'administration du régime de retraite, la retraite normale d'un Membre commence à dater du premier (1er) jour de juillet après qu'il a atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, à moins que son soixante-

falls on the first (1st) day of July, in which case the Normal Retirement Date shall coincide with the Member's sixty-fifth (65th) birthday. However, in accordance with government statutes, retirement is not mandatory at that time.

cinquième (65e) anniversaire ne soit le 1er juillet, auquel cas la date de retraite coïncide avec son soixante-cinquième (65e) anniversaire. Toutefois, selon la législation gouvernementale, la retraite à cet âge n'est pas obligatoire.

5.90.2 ***Optional Retirement Dates***

(a) Early Retirement

Early retirement shall be governed by the regulations of the Laurentian University Pension Plan.

(b) Retirement at Dates Other than July 1

Subject to 5.90.2 (a) above and in exceptional circumstances a Member may request and the Pension Committee may approve the request, retirement, at a date other than July 1. In this instance, an annuity shall be purchased as of the next date the Employer will have available to it the evaluation of the total fund as of the day preceding - that is, October 1, January 1, and April 1.

If such a request is made approved and implemented, only that Member's share of the net growth of the fund to the day preceding will be allocated.

5.90.2 ***Options pour la date de retraite***

(a) Retraite anticipée

Le régime de retraite anticipée est administré en vertu des règlements du régime de retraite de l'Université Laurentienne.

(b) Retraite à une date autre que le 1er juillet

En tenant compte de l'Article 5.90.2 (a) ci-dessus, et dans les cas exceptionnels, un Membre peut demander à prendre sa retraite à une date autre que celle du 1er juillet, et le Comité responsable des pensions de retraite peut y consentir. Dans ce cas, la rente est achetée à la prochaine date à laquelle l'Employeur sera renseigné sur le montant total contenu dans le fonds le jour précédent, soit le 1er octobre, le 1er janvier ou le 1er avril.

Si une telle demande est présentée et approuvée et que l'on y donne suite, seule est allouée la participation du Membre à l'accroissement net du fonds jusqu'au jour précédent.

5.90.3 ***Members retired from this University shall retain:***

(a) The right to their title and the listing of their name and their title in a special section at the back of the University Calendar, until the death of the Member.

(b) The same library privileges as full-time Members, free parking in facilities available to full-time Members, and such other University facilities as may be granted by the Vice-President, Academic and Provost at her/his discretion.

(c) The same exemption from tuition fees for themselves, their spouse, and their dependants as full-time Members, as per Article 8.50 – Tuition Fee Exemption and Spousal Library Card.

5.90.3 ***Les Membres de l'Université ayant pris leur retraite conservent les privilèges suivants :***

(a) Le droit à leur titre et à l'inscription de leur nom et titre dans une section spéciale à la fin de l'annuaire de l'Université, jusqu'à leur décès.

(b) L'usage de la bibliothèque et d'un espace de stationnement gratuit dans les terrains de stationnement utilisés par les Membres à temps plein, et l'usage de toute autre installation de l'Université avec l'autorisation du Vice-recteur aux études et Provost.

(c) L'exemption des frais de scolarité pour eux-mêmes, leur conjoint et les personnes à leur charge au même titre que les Membres actifs, conformément à l'Article 8.50 – Exemption des droits de scolarité et carte de bibliothèque pour le conjoint.

(d) The same eligibility for free Physical Education Centre membership for themselves, their spouses and their dependants as full-time Members, as per Article 8.60 – Physical Education Facilities.

5.90.4 To honour an outstanding contribution in an academic field, the Employer may, in accordance with Senate policy, bestow the title of Professor/Librarian Emeritus upon a retiring Member.

5.90.5 Members hired after September 24, 2017, and who are age 55 or older upon retirement or resignation, will not have the option to commute the value of their pension benefit upon retirement or resignation. The Pension Plan will be amended to reflect this agreement.

RESEARCH, CREATIVITY AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT

ARTICLE 6.10 – RESEARCH AND CREATIVITY

6.10.1 The Parties recognize that the common good of society depends upon the unfettered search for knowledge in all fields of study and upon its free exposition. The Parties further acknowledge the importance of research and creativity and the Employer will make every reasonable effort to support both in a fair and equitable manner.

6.10.2 The University is an open environment for the pursuit of scholarly work. Academic freedom and critical inquiry depend on the communication of the findings and results of intellectual investigation. The Employer shall not interfere with a Member's freedom to publish the results of scholarly inquiry and research, except for limitations imposed by duly constituted university Research Ethics Boards.

ARTICLE 6.15 – OFFICE OF RESEARCH SERVICES

6.15.1 The Office of Research Services (ORS) shall facilitate research and creativity for all Members in a fair and equitable manner. The work of the ORS such as providing the resources to assist all Members in preparing grant applications, shall be done in a constructive manner to provide better access to funding and research collaboration at the

(d) L'usage des équipements du Centre d'éducation physique pour eux-mêmes, leur conjoint et les personnes à leur charge au même titre que les Membres actifs, conformément à l'Article 8.60 – Accès au centre d'éducation physique.

5.90.4 En reconnaissance d'une contribution exceptionnelle dans un domaine universitaire, l'Employeur peut, en conformité avec la politique du Sénat, conférer le titre de Professeur émérite à un Membre qui prend sa retraite.

5.90.5 Les Membres engagés après le 24 septembre 2017 et qui sont âgés d'au moins 55 ans à la date de leur retraite ou de leur démission n'auront plus l'option d'obtenir le paiement forfaitaire de leur fonds de retraite au moment de leur retraite ou de leur démission. Le régime de retraite sera modifié pour intégrer cette disposition.

RECHERCHE, CRÉATIVITÉ ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

ARTICLE 6.10 – RECHERCHE ET CRÉATIVITÉ

6.10.1 Les Parties reconnaissent que le bien commun en société dépend de la liberté de la quête du savoir dans tous les domaines de recherche et de la liberté de l'expression du savoir. Les Parties reconnaissent aussi l'importance de la recherche et de la créativité et l'Employeur s'engage à faire tous les efforts raisonnables pour appuyer les deux de façon juste et équitable.

6.10.2 L'Université constitue un milieu sans entraves pour les travaux d'érudition. La liberté universitaire et l'enquête critique dépendent de la communication des constats et des résultats de l'enquête intellectuelle. L'Employeur n'entrave pas la liberté qu'a le Membre de publier les résultats d'enquêtes et de recherches intellectuelles, sauf exception des limites qu'imposent les Comités d'éthique de la recherche dûment établis de l'Université.

ARTICLE 6.15 – BUREAU DES SERVICES DE RECHERCHE

6.15.1 Le Bureau des services de recherche (BSR) facilitera la recherche et la créativité de tous les Membres de façon juste et équitable. En offrant entre autres des ressources à tous les Membres pour la préparation de demandes de subventions, ce bureau travaille de façon constructive pour améliorer l'accès aux collaborations financières et intellectuelles au

national and international level, while promoting research activities and creativity at Laurentian University.

niveau national et international et fait la promotion des travaux d'érudition et de la créativité à l'Université Laurentienne.

6.15.2 For internally or externally-funded grant applications requesting a pre-selection or an evaluation, the Employer shall communicate the composition and terms of reference of the selection committee on the ORS Office website. The selection committee shall include Faculty Members as elected by Senate If doing so does not prevent the application from going forward. None of the Members of the selection committee shall be involved in the grant or contract applications being reviewed pursuant to Article 3.35 – Conflict of Interest.

6.15.2 Lorsque des demandes de subventions de source interne ou externe requièrent une présélection ou une évaluation, l'Employeur affiche la composition et le mandat du comité de sélection sur le site Web du BSR. Le comité de sélection comprendra des Membres du corps professoral élus par le Sénat, pourvu que cette façon de procéder n'entrave pas l'avancement de la demande. Aucun Membre du comité de sélection ne peut avoir un intérêt quelconque dans les demandes de subventions ou de contrats qu'ils examinent conformément à l'Article 3.35 – Conflit d'intérêts.

6.15.3 Members of the Administration shall not be involved as investigators in internal research grants and if they are investigators in externally-funded grants that are internally pre-selected, they shall not be part of the selection committee pursuant to Article 3.35 – Conflict of Interest.

6.15.3 Les Membres de l'administration ne sont pas impliqués à titre de chercheurs dans le cas de demandes de subventions de recherche à l'interne et s'ils sont chercheurs dans le cas de demandes de subventions à l'externe qui font l'objet d'une présélection à l'interne, ils ne siègent pas au comité de sélection, en conformité avec l'Article 3.35 – Conflit d'intérêts.

6.15.4 The Employer shall inform faculty Members of any external competitions requiring Employer matching funds, the policies, selection criteria, and where possible, provide an estimation of the likelihood of success concerning such competitions.

6.15.4 L'Employeur informera les Membres du corps professoral de tout concours à l'externe qui exige de l'Employeur des fonds de contrepartie, ainsi que des politiques, des critères de sélection et, dans la mesure du possible, de l'estimation de la probabilité de succès propres à ces concours.

ARTICLE 6.20 – RESEARCH AND DEVELOPMENT SUPPORT

ARTICLE 6.20 – SOUTIEN À LA RECHERCHE ET AU DÉVELOPPEMENT

6.20.1 In order to attract and retain faculty Members, all new full-time Members with probationary or tenured appointments shall receive a minimum Start-up Grant of eight thousand dollars ($8,000).

6.20.1 Dans le but d'attirer et de conserver des Membres du corps professoral, tous les nouveaux Membres à temps plein ayant un poste menant à la permanence ou ayant la permanence reçoivent une subvention de démarrage d'au moins huit mille dollars (8 000 $).

6.20.2 Recipients of these awards shall have three (3) years to use the funds. After a three (3) year period, any unspent amount shall be returned to the Office of the Vice-President, Academic and Provost.

6.20.2 Les récipiendaires de ces subventions ont trois (3) ans pour utiliser les fonds. Après une période de trois (3) ans, tout montant non dépensé est remis au Bureau du Vice-recteur aux études et Provost.

ARTICLE 6.25 – LAURENTIAN UNIVERSITY RESEARCH FUND (LURF)

ARTICLE 6.25 – FONDS DE RECHERCHE DE L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE (FRUL)

6.25.1 For each of the years of the Collective Agreement, the Employer shall provide to the Vice-President, Research a research fund to

6.25.1 Pour chacune des années de la Convention collective, l'Employeur fournit au vice-recteur à la recherche un certain financement dans le

enhance scholarly productivity through an open competition among Members:

Research Support (LURF) as follows: one hundred and sixty thousand dollars ($160,000) per year.

In the event that faculty from federated or affiliated universities wish to apply, their applications shall only be considered if their home institution has contributed to the LURF fund an amount per full-time Member equivalent to that provided by the Employer.

but d'encourager la productivité en travaux d'érudition, au moyen d'un concours ouvert à tous les Membres du corps professoral;

Le soutien à la recherche (FRUL) est le suivant : cent soixante mille dollars (160 000 $) annuellement.

Dans le cas où des professeurs des universités fédérés ou affiliées désirent faire une demande, leur demande sera prise en considération seulement si l'institution à laquelle ils sont rattachés a contribué au FRUL un montant par Membre à temps plein qui équivaut au montant fourni par l'Employeur.

6.25.2 For each of the years of the Collective Agreement, the Employer will provide to the Vice-President, Research an additional twenty thousand dollars ($20,000) per year to support both research activities and attendance at academic and professional conferences by retired Members, Sessional Members and Master Lecturers, through an open competition. The Employer will also provide active assistance to these Members making grant applications to NSERC, SSHRC, and CIHR.

6.25.2 Pour chacune des années de la Convention collective, l'Employeur fournit au vice-recteur à la recherche un montant supplémentaire de vingt mille dollars (20 000 $) annuellement pour soutenir, à la suite d'un concours publique, des travaux de recherche de Membres retraités, Membres chargés de cours et Maîtres de conférences de même que leur participation à des conférences universitaires et professionnelles. L'Employeur fournit également un soutien actif à ces Membres qui soumettent des demandes de subvention au CRSNG, au CRSH et aux IRSC.

6.25.3 A LURF Committee of eight (8) full-time Members, two (2) from Arts, one (1) from Education, one (1) from Health, two (2) from Sciences, Engineering and Architecture, one (1) from Management and one (1) Librarian will evaluate the proposals submitted to the Office of Research Services once a year. These Members will be appointed by the Dean/University Librarian in consultation with the Union for a two (2) year term.

6.25.3 Un comité du FRUL composé de huit (8) Membres à temps plein, deux (2) des Arts, un (1) de l'Éducation, un (1) de la Santé, deux (2) des Sciences, de Génie et d'Architecture, un (1) de la Gestion et un (1) de la Bibliothèque, évalue une (1) fois l'an les demandes soumises au Bureau des services de recherche. Ces Membres sont nommés par le Doyen/Bibliothécaire en chef en consultation avec le Syndicat pour un mandat de deux (2) ans.

6.25.4 The LURF Committee shall establish its own procedures, and develop criteria for the administration of the funds. These criteria shall be just, equitable and consistent with the objective of nurturing and stimulating research at Laurentian University. The rules of this yearly competition shall be clearly established in consultation and agreement with the Union and shall not be modified without the approval of the Union. The approved rules shall be treated as a public document and posted on the ORS website. The funding criteria for LURF shall not be limited to, or give priority to, salaries for assistants.

6.25.4 Le comité du FRUL établit ses propres procédures et développe des critères pour la gestion des fonds. Ces critères sont justes, équitables et compatibles avec l'objectif d'encourager et de stimuler la recherche à l'Université Laurentienne. Les règlements de cette compétition annuelle sont clairement établis par consultation et accord avec le Syndicat et ne sont pas modifiées sans l'approbation du Syndicat. Les règlements approuvés sont considérés comme un document public et affichés sur le site Web du BSR. Les critères de l'attribution des subventions du FRUL ne se limitent pas aux salaires des assistants, non plus ne les priorisent-ils.

6.25.5 While the LURF committee should determine the amount of funding for each competition, in no case shall that amount of funding be greater than five thousand dollars ($5,000) per application. The total LURF funding shall be allocated by Faculty/Library, proportionate to the numbers of full-time Members in each Faculty/Library.

6.25.5 Bien que le comité du FRUL détermine le montant des fonds disponibles lors de chaque concours, en aucun cas le montant de ces fonds ne dépassera cinq mille dollars (5 000 $) par application. Le montant total des fonds du FRUL est attribué par la Faculté/Bibliothèque, en proportion du nombre de chargé dans chaque Faculté/Bibliothèque.

6.25.6 The University shall maintain records and deposit copies of all proceedings, statements and correspondence related to the Committee's policies and the awarding of grants. This material will be made available to the Union upon request, subject to any limitations in the *Freedom of Information and Personal Privacy Act*. Applicants who are not funded by LURF should be given an explanation by the LURF Committee on the reasons of the rejection.

6.25.6 L'Université tient un registre et dépose des copies de toutes les délibérations, des énoncés et de la correspondance ayant trait aux politiques et à l'attribution des subventions du comité. Cette documentation est disponible au Syndicat sur demande, compte tenu des limites qu'impose la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*. Les candidats que le FRUL ne subventionne pas reçoivent du comité du FRUL une explication des raisons du refus.

6.25.7 Applicants whose applications are rejected by the LURF committee shall have recourse to an appeals procedure only in the case of allegations of violations of academic freedom, significant procedural irregularities or discrimination. Notice of an appeal must be submitted to the Dean/University Librarian and ORS no later than one (1) month after the applicant has been notified of the decision. Within one (1) week of receiving notice of appeal, the ORS shall strike an Appeals Committee. Members of the Appeals Committee should be selected in light of research experience and expertise. The Committee will consist of:

One (1) Member appointed by the Union;
One (1) Member appointed by the Vice-President, Research; and a Chair chosen by the two (2) appointed Members.

6.25.7 Les candidats dont la demande est rejetée par le comité du FRUL ont recours à la procédure d'appel seulement dans les cas où il y a allégation d'atteinte à la liberté universitaire, de vices de procédure importants ou de discrimination. L'avis d'appel est soumis au Doyen/Bibliothécaire en chef et au Bureau BSR au plus tard un (1) mois après que le candidat est avisé de la décision. Au plus tard une (1) semaine après qu'il a reçu l'avis d'appel, le BSR met sur pied un Comité des appels. Les Membres du Comité des appels sont choisis en tenant compte de leur expérience et de leur expertise en recherches. Les Comités comprennent :

Un (1) Membre nommé par le Syndicat;
Un (1) Membre nommé par le vice-recteur à la recherche; et
Un Président choisi par les deux (2) Membres nommés.

6.25.8 The Appeals Committee shall establish its own procedures taking into account the provisions of this Article and the published policies and procedures for grant applications of the LURF Committee. Should the appeal be upheld, the appellant's request will be funded if there are funds still available. If not, the appellant will be given first priority for funding at the next competition.

6.25.8 Le Comité des appels établit ses propres procédures en tenant compte des provisions du présent Article et des politiques et procédures publiées pour les demandes de subvention au comité du FRUL. Dans le cas où l'appel est accueilli, la demande de l'appelant est financée si des fonds sont toujours disponibles. Si des fonds ne sont plus disponibles, l'appelant a la priorité pour l'obtention des fonds au prochain concours.

6.25.9 The decision of the Appeals Committee shall be final and binding on all Parties. The Appeals Committee shall communicate its decision and its reasons in writing to the appellant and the ORS within one (1) month of hearing the appeal.

6.25.9 La décision du Comité des appels est finale et lie toutes les Parties. Le Comité des appels transmet sa décision et ses raisons par écrit à l'appelant et au BSR au plus tard un (1) mois après que l'appel est entendu.

6.25.10 A list of all awardees including the project title, the amount of funding and the duration of all projects shall be published on the ORS website after each competition.

6.25.10 Une liste des récipiendaires où sont indiqués le titre du projet, le montant de la subvention et la durée de tous les projets est publiée sur le site Web du BSR après chaque concours.

ARTICLE 6.30 – PATENTS

ARTICLE 6.30 – BREVETS

6.30.1 The Employer agrees that the Members have the unqualified right to publish their inventions. The Employer further agrees that the Members have no obligation to modify their research to enhance patentability nor, unless otherwise agreed, any obligation to seek patent protection for the results of their scientific work.

6.30.1 L'Employeur reconnaît aux Membres le droit absolu de publier leurs inventions. L'Employeur convient en outre que les Membres ne sont pas obligés de modifier leurs recherches pour accroître leur caractère brevetable ni sauf disposition contraire, de demander un brevet pour protéger les résultats de leur recherche scientifique.

6.30.2 The Employer waives, disclaims and abandons any interest in or claims to any invention, improvement, design or development made by a Member or Members except where this has occurred with the use of the Employer's funds, personnel or equipment in which instance the conditions set out in Article 6.30.4 hereof shall apply. Unless otherwise provided in this Article, any invention or any patent arising therefrom shall be the sole property of the inventor.

6.30.2 L'Employeur abandonne tout intérêt ou droit aux inventions, perfectionnements, conceptions ou développements réalisés par les Membres, à moins que, pour leur production, les fonds, le personnel ou l'équipement de l'Employeur n'aient été utilisés; dans ce cas, les conditions indiquées à l'Article 6.30.4 ci-dessous sont appliquées. Sauf disposition contraire, toute invention ou brevet est la seule propriété de l'inventeur.

6.30.3 The Members shall have the right to make their own arrangements at their own expense to patent an invention subject to the obligations in this Article and shall be entitled to all the proceeds therefrom except where the invention was made with the use of the Employer's funds, personnel or equipment.

6.30.3 Les Membres ont le droit de prendre, à leurs frais, des dispositions pour faire breveter une invention, sous réserve des obligations du présent Article, et ils ont droit à toutes les redevances, sauf si l'invention a été faite en utilisant les fonds, le personnel, ou l'équipement de l'Employeur.

6.30.4 Where an invention, improvement, design or development was made by Members with the use of the Employer's funds, personnel or equipment the Members shall sign an agreement with the University before an application for patent is filed by them. This agreement shall provide that the Employer shall assign all rights, title and interest in the invention, improvement, design or development to the Members, subject to the University and the Members sharing equally in the "net proceeds" as used in this Article shall mean the net profits derived from licensing or commercialisation of the patented product, equipment or process after deduction of all expenses incurred in patent searches, for obtained patent protection and for maintaining said protection in Canada and in other countries.

6.30.4 Quand une invention, un perfectionnement, une conception, ou un développement a été réalisé par un Membre grâce à des fonds, du personnel ou de l'équipement de l'Employeur, le Membre doit, avant de déposer la demande de brevet, passer un accord avec l'Université stipulant que l'Employeur cède au Membre tous ses droits, titres et intérêts dans l'invention, le perfectionnement, la conception ou le développement, à condition que l'Université et le Membre partagent également les « bénéfices nets » provenant des redevances. Ce terme « bénéfices nets » signifie les bénéfices nets provenant de la concession ou de la commercialisation du produit, de l'outillage ou du procédé breveté, après déduction de tous les frais encourus par les demandes de brevet et l'obtention d'une protection continue du brevet au Canada et dans les autres pays.

6.30.5 Members agree to disclose the existence of any patent applications to the Employer within three (3) months of the date of the application

6.30.5 Les Membres conviennent d'informer l'Employeur de toute demande de brevet dans les trois (3) mois suivant la date de déposition,

unless otherwise provided for in this Article and shall affirm in writing at that time whether or not the discovery has been made and developed with the use of Employer's funds, personnel or equipment. The Employer may within one (1) month of receipt of the statement of the Member challenge in writing the assertion of the Member in regard to the circumstances of the discovery, in which case the matter shall be settled by arbitration as detailed in Article 11.15 – Arbitration Procedure. Any challenge by the Employer shall be null and void unless received within the above noted time limit. If the Member(s) fails to disclose the existence of patent applications within three (3) months, it shall be understood that the Employer maintains its rights under this Article until such disclosure is made. Failure by the Employer to challenge the assertion of the Member within one (1) month shall constitute a waiver of any rights that the Employer may have had in such discovery.

sauf stipulation contraire dans le présent Article, et doivent alors déclarer par écrit si la découverte a été faite et développée à l'aide des fonds, du personnel, ou de l'équipement de l'Employeur. L'Employeur peut, dans le délai d'un (1) mois suivant la réception de la déclaration du Membre, contester par écrit la revendication du Membre au sujet des circonstances de la découverte; dans ce cas, l'affaire est réglée par arbitrage, selon l'Article 11.15 – Procédure d'arbitrage. La contestation de l'Employeur est nulle et non avenue à moins d'être reçue dans les limites de temps mentionnées ci-dessus. Si le Membre ne fait pas connaître l'existence de sa demande de brevet dans les trois (3) mois, il est entendu que l'Employeur maintient ses droits en vertu du présent Article jusqu'à ce qu'une telle demande soit signifiée. Si l'Employeur ne conteste pas la déclaration du Membre dans le délai d'un (1) mois, ceci constitue une renonciation aux intérêts que l'Employeur aurait pu avoir dans une telle découverte.

6.30.6 For the purpose of interpreting Articles 6.30.2 to 6.30.5 above, payment of regular salary and benefits shall not be construed as use of the Employer's funds.

6.30.6 Aux fins de l'interprétation des Articles 6.30.2 à 6.30.5 ci-dessus, le paiement d'un salaire régulier et des avantages sociaux n'est pas considéré comme une utilisation des fonds de l'Employeur.

6.30.7 Members shall grant to the Employer a non-exclusive, royalty free, irrevocable, indivisible, and non-transferable right to use solely for the University 's internal use any patented device, equipment or process when such device, equipment or process has been invented with the use of the Employer's equipment, funds or support/technical personnel. Such right, however, shall not include the right to transfer or exploit any product or process.

6.30.7 Les Membres accordent à l'Employeur le droit non exclusif, irrévocable, indivisible, inaliénable et sans redevances d'utiliser, aux fins d'usage interne exclusivement, tout engin, équipement ou procédé breveté ayant été inventé à l'aide de l'équipement, des fonds ou du personnel technique ou de soutien de l'Employeur. Ce droit, cependant, ne comporte pas le droit de cession ou d'exploitation du produit ou du procédé en cause.

6.30.8 Where Members decide that they will not patent, produce or market an invention, improvement or discovery at their own expense but consent to the University patenting, producing or marketing the invention, before an application for patent is filed by the University, the University shall negotiate an agreement with the Members. The agreement shall provide that the Members shall assign all their rights, titles and interests in the invention, improvement or discovery to the University subject to the University and the Members sharing equally in the "net proceeds" derived therefrom.

6.30.8 Si un Membre décide de ne pas faire breveter, exploiter ou vendre une invention, un perfectionnement ou une découverte à ses frais, mais consent à ce que l'Université exploite ou vende l'invention, l'Université doit avant de déposer la demande de brevet, négocier un contrat avec le Membre, stipulant que le Membre cède à l'Université tous ses droits, titres et intérêts ayant trait à cette invention, ce perfectionnement ou cette découverte, à condition que l'Université et le Membre partagent également les bénéfices nets provenant des redevances.

6.30.9 Without mutual agreement, the name of the University shall not be used in connection with inventions in which the Employer has no interest.

6.30.9 Le nom de l'Université ne doit pas, sans accord préalable, être utilisé à propos d'inventions dans lesquelles l'Employeur n'a pas d'intérêt.

6.30.10 Any revenue that the Employer may receive from inventions shall be dedicated to academic development and research with at least fifty percent (50%) of such income designated for academic development and research in the Faculty/Library with which the inventor is affiliated. These funds shall be maintained in a special account, which shall be open to the inspection of the President of the Union or the President of the Union's designate.

6.30.10 L'Employeur est tenu de consacrer au développement et à la recherche universitaire les bénéfices éventuels qu'il tire des inventions; au moins cinquante pour cent (50 %) de ces bénéfices doivent être consacrés au développement et à la recherche dans la faculté ou la bibliothèque à laquelle l'inventeur est affilié. Ces fonds doivent être gérés dans un compte spécial qui peut être examiné par le président du Syndicat ou son mandataire.

6.30.11 The Employer agrees that it shall not enter any agreement to sub-contract work or responsibilities already undertaken or possessed by the Employer and the Members without securing to the Members who may be seconded to or be employed by the sub-contractor all the rights, privileges and benefits accorded to them in this patent Article of this Collective Agreement. Nor shall the Employer enter into any agreement to create a consortia of universities or government departments or private companies for the purposes of research or development or commercial exploitation without securing to the Members who may be seconded to or employed by such consortia, departments or private companies all the rights, privileges and benefits accorded by this Article. If the Employer makes an agreement contrary to this provision and fails to secure the said rights, privileges and benefits to said Members, the agreement shall not apply to Members unless there is a special agreement in writing between the Employer and the Union to waive this clause of the Article.

6.30.11 L'Employeur convient de ne passer aucun accord en vue de concéder à un sous-traitant les travaux ou responsabilités déjà entrepris par l'Employeur et les Membres, sans assurer aux Membres qui peuvent être détachés ou employés auprès du sous-traitant tous les droits, privilèges et bénéfices leur étant accordés par le présent Article. L'Employeur ne peut conclure aucun accord en vue de créer un consortium d'universités, de services gouvernementaux ou de compagnies privées pour faire de la recherche, du développement ou de l'exploitation commerciale sans assurer aux Membres qui peuvent y être détachés ou employés tous les droits, privilèges et bénéfices accordés par le présent Article. Si l'Employeur établit un contrat contraire à cette disposition et néglige de garantir les droits, privilèges et bénéfices ci-nommés, l'accord ne peut pas s'appliquer aux Membres à moins d'un accord spécial par écrit entre l'Employeur et l'Association dérogeant à la présente clause de l'Article.

ARTICLE 6.35 – COPYRIGHT

Copyright vested in the Member:

6.35.1 The Member who is the creator of any work including any printed material, computer programmes, on-line course material, painting, sculpture, film, slide, tape or similar material shall retain the copyright therein unless otherwise stated in this Article.

Copyright vested in the University:

6.35.2 The Parties agree that the University shall hold copyright to any work including any creative work, printed material, computer programme, on-line course material, films, slides, tapes or similar materials produced by Members as part of their normal workload for the University for use in its distance education courses. In all cases, the University shall arrange for the development of these courses

ARTICLE 6.35 – DROITS D'AUTEUR

Droits d'auteur revenant aux Membres :

6.35.1 Sauf stipulation contraire dans le présent Article, le Membre, créateur d'une œuvre intellectuelle du genre imprimé, programme d'ordinateur, matériel pédagogique en ligne, tableau, sculpture, film, diapositive, bande magnétique, ou autre, conserve les droits d'auteur.

Droits d'auteur revenant à l'Université :

6.35.2 Les Parties conviennent que l'Université détient des droits d'auteur pour toute création intellectuelle du genre imprimé, programme d'ordinateur, matériel pédagogique en ligne, tableau, film, diapositive, bande magnétique, ou autre, réalisée par un Membre au cours de son travail quotidien à l'Université pour utilisation dans les cours de formation à distance. Dans tous les cas, l'Université est

through a special contract with the Members, which sets out terms in accordance with the terms in this Collective Agreement. Copies of all works subject to the policy stated in this Article shall contain a statement or marking identifying the ownership of copyright, and with appropriate credit, the contributors. A copy of the contract between the Member and the University shall be sent to the Union.

tenue de passer avec le Membre qui collabore à la réalisation de ces cours, un accord se conformant aux dispositions de la présente Convention collective. Chaque exemplaire d'une œuvre créée dans les conditions prévues dans la présente Article doit contenir une déclaration ou une marque identifiant le propriétaire des droits d'auteur et, avec hommages appropriés, les collaborateurs. Une copie du contrat passé entre le Membre et l'Université est envoyée au Syndicat.

6.35.3 If the University requests a work including a creative work, printed material, films, slides, tapes, computer programmes, on-line course material, or similar materials from a Member under special contract, then, in the absence of any agreement to the contrary, the University shall be the first owner of the copyright therein. This includes all materials for distance education courses. A Member entering into such a contract with the University shall be notified of the terms of this Article prior to signing the contract. The Union shall receive a copy of such notification.

6.35.3 Si l'Université commande à un Membre, au moyen d'un contrat spécial, une œuvre intellectuelle du genre imprimé, film, diapositive, bande magnétique, programme d'ordinateur, matériel pédagogique en ligne, ou autre, l'Université, sauf disposition contraire, est la principale propriétaire des droits d'auteur. Ceci s'applique à tous les matériaux entrant dans les cours de formation à distance. Un Membre passant un tel accord avec l'Université doit être avisé de cette disposition au préalable. Le Syndicat doit recevoir une copie de cet avis.

6.35.4 All special contracts for distance education courses shall contain an Article which allows the contributors to use (for their own classroom purposes) parts of any course that they have created provided that they shall not use such material in another distance education course without the written permission of the University during the period in which the University holds copyright to that material.

6.35.4 Les contrats spéciaux relatifs aux cours de formation à distance doivent contenir une Article qui permet au collaborateur l'utilisation (pour sa propre classe) des portions de cours créés par lui, à condition que, pendant la période durant laquelle l'Université possède les droits d'auteur pour ces matériaux, il ne les utilise pas dans un autre cours de formation à distance sans l'autorisation écrite de l'Université.

6.35.5 The master copy of any work whose copyright is vested in the University under the terms of this Article shall be the property of the University. The University shall be responsible for the custody and control of such works and of any copies thereof.

6.35.5 La copie originale de chaque œuvre intellectuelle pour laquelle les droits d'auteur reviennent à l'Université selon les termes du présent Article est la propriété de l'Université. Celle-ci est responsable de la sécurité et de la surveillance de l'original et des copies éventuelles.

6.35.6 Where consent, fees or licenses are required for the use of incorporated materials in works in which the University has copyright under the terms of this Article, the contributor shall notify the University by provision of a list of works which require such clearance. The University shall have the right to refuse to accept requests for copyright clearance, which are judged to be prohibitively expensive.

6.35.6 Si l'usage de matériaux incorporés dans une œuvre intellectuelle dont les droits d'auteur revient à l'Université selon les termes du présent Article nécessite le paiement d'une redevance ou une demande de consentement ou de permis, le collaborateur est tenu d'avertir l'Université en lui soumettant une liste des ouvrages en cause. L'Université a le droit de refuser d'accepter les demandes de permissions de droits d'auteur dont les frais sont jugés prohibitifs.

6.35.7 The Members who are the authors of any work, whose copyright is vested in the University shall sign a warranty that the work is original and that, to the best of their

6.35.7 Le Membre qui est l'auteur d'une propriété intellectuelle pour laquelle l'Université détient les droits d'auteur doit signer une attestation que l'œuvre est originale et que, à sa

knowledge, it does not violate any existing copyright.

6.35.8 The offering of courses to which the University has copyright under the terms of this Article shall be at the University's discretion.

Revision:

6.35.9 From time to time, the University may require revisions in works to which it holds the copyright in order to ensure that proper and current academic standards are met.

6.35.10 Further, the author of work as defined in Articles 6.35.2 or 6.35.3 above may, at any time after three (3) years of use, and at three (3) year intervals thereafter notify the University of the need to revise such a work. The University and the Member shall negotiate the amount it will pay to defray the costs of such revisions including the Member's fee.

6.35.11 The process of revision shall be regarded as the joint responsibility of the author of the work and the University. If the author chooses not to undertake the revision or if the author has not accepted the University's request for revision within one (1) month of receipt of that request or if the author is no longer an Employee of the University, then the Department/School shall choose an individual to make the required revisions. By so doing, the author shall not lose contractual rights to any fees. Where the author is no longer an Employee of the University, notice of the intention to revise and of the proposed revisions shall be sent to her/him by registered mail at the last known address. In the event that the author and the University cannot agree on the nature or extent of the revisions, the University may engage the services of someone approved by the Department/School to make the revisions.

6.35.12 The University shall negotiate a fee for any revisions that are made at the University's request.

6.35.13 In all cases where someone other than the authors make revisions to the work, if the authors object to the extent or the propriety of the revisions, they may have their names withdrawn as contributors to the work and any visible indication that they are contributors to the work shall be withdrawn. The authors must notify the University of their desire to do

connaissance, il ne transgresse aucun droit d'auteur déjà existant.

6.35.8 L'offre des cours dans lesquels l'Université détient des droits d'auteur conformément aux termes du présent Article relève du choix de l'Université.

Révision :

6.35.9 De temps en temps, l'Université peut demander une révision des ouvrages pour lesquels elle détient des droits d'auteur de façon à ce que les normes universitaires courantes soient respectées.

6.35.10 De plus, l'auteur du genre d'ouvrage décrit aux Articles 6.35.2 et 6.35.3 ci-dessus peut, après trois (3) ans ou plus d'usage, puis à des intervalles de trois (3) ans, informer l'Université de la nécessité d'une révision. L'Université et le Membre doivent négocier le montant à payer pour défrayer les coûts de telles révisions y compris les honoraires du Membre.

6.35.11 Le processus de révision doit être vu comme une responsabilité conjointe entre l'auteur de l'ouvrage et l'Université. Si l'auteur décide de ne pas entreprendre la révision, ou s'il n'a pas accepté la demande de révision de l'Université dans une période d'un (1) mois après avoir reçu cette demande, ou s'il n'est plus employé par l'Université, le Département/l'École peut choisir une autre personne pour faire la révision nécessaire. Ce faisant, l'auteur ne perdra pas ses droits contractuels à des honoraires. Lorsque l'auteur n'est plus un employé de l'Université, un avis d'intention de réviser et des révisions proposées doit être envoyé à l'auteur par courrier enregistré à sa dernière adresse connue. Dans le cas où l'auteur et l'Université ne peuvent s'entendre sur la nature ou sur l'étendue des révisions, l'Université peut acheter les services de quelqu'un, avec l'approbation du Département/de l'École, pour faire les révisions.

6.35.12 L'Université est tenue de négocier les honoraires pour chaque révision faite à sa demande.

6.35.13 Dans tous les cas où une personne autre que l'auteur révise l'ouvrage, si ce dernier s'objecte à l'étendue ou à la justesse des révisions, il peut retirer son nom en tant que collaborateur à l'ouvrage et toute indication de sa collaboration doit être retirée. Les auteurs doivent informer l'Université de leur intention de retirer leur nom dans un (1) mois après la

so within one (1) month after receiving notice by registered mail of the proposed revisions.

réception par courrier enregistré de l'avis des révisions proposées.

Third Party use:

6.35.14 "Net proceeds" of any fees or royalties that the University receives for the use by another Party of a work to which the University has copyright under the terms of this Article shall be distributed in accordance with Article 6.35.15 hereof and the Member shall receive no additional payment. "Net Proceeds" shall mean the fees and royalties received less the cost of reproduction, administration and distribution.

6.35.15 Net proceeds shall be distributed as follows:

(a) Until the original production costs have been recouped by the University, seventy-five percent (75%) to the University and twenty-five percent (25%) to the author.

(b) After recovery of the original production costs, fifty percent (50%) to the University and fifty percent (50%) to the author.

"Original production costs" include the normal tariff charges to produce the physical work including licensing costs of other copyright material exploited in the work. An accounting of production costs shall be produced by the University if requested by the Member or by the Union.

Usage par des tierces personnes :

6.35.14 Les bénéfices nets provenant des redevances revenant à l'Université par suite de l'usage par un tiers d'un ouvrage pour lequel l'Université détient les droits d'auteur aux termes du présent Article peuvent être distribués d'après l'Article 6.35.15 ci-dessous. Le Membre ne reçoit pas de paiement additionnel. Les bénéfices nets sont le montant des redevances et honoraires moins les coûts de reproduction, d'administration et de distribution.

6.35.15 Les bénéfices nets sont distribués de la façon suivante :

(a) Tant que les coûts originaux de production n'ont pas été recouvrés par l'Université : soixante-quinze pour cent (75 %) à l'Université et vingt-cinq pour cent (25 %) à l'auteur.

(b) Après recouvrement des coûts originaux de production: cinquante pour cent (50 %) à l'Université et cinquante pour cent (50 %) à l'auteur.

Les coûts originaux de production comprennent les frais de production de l'ouvrage, y compris les redevances à payer pour l'usage d'autres matériaux protégés par le droit d'auteur utilisés dans l'ouvrage. Un relevé des coûts de production est fourni par l'Université à la demande du Membre ou du Syndicat.

Member's Copy:

6.35.16 If practicable the Members shall receive, upon request, a copy at a cost not exceeding the cost of the tape/film/recording or other medium upon which the work has been produced of any work produced by them for the University and to which the University holds copyright under the terms of this Collective Agreement.

6.35.17 Should the University wish to erase or otherwise destroy part or all of a work to which it has copyright under the terms of this Collective Agreement, the authors shall be given notice of such intention and shall have one (1) month in which to make known their wish to receive a copy of the section (s) to be erased. If the authors express such a wish

Copie du Membre :

6.35.16 Si possible après en avoir fait la demande, le Membre doit recevoir une copie dont le coût ne dépasse pas le prix de ruban, film, enregistrement ou autre moyen utilisé, de toute propriété intellectuelle qu'il a produite pour l'Université et pour laquelle celle-ci détient les droits d'auteur selon les dispositions de la présente Convention collective.

6.35.17 Au cas où l'Université désirerait effacer ou détruire en tout ou en partie un ouvrage pour lequel elle détient les droits d'auteur aux termes de la présente Convention collective, cette intention doit être signifiée aux auteurs, qui auront un (1) mois pour faire connaître leur désir de recevoir une copie des sections devant être effacées. Si les auteurs expriment

within the time limit, they shall receive a copy of those sections at a cost not exceeding the cost of the tape/film/recording or other medium upon which the work has been produced plus reasonable administrative costs arising therefrom.

ARTICLE 6.40 – COMMITTEE ON PATENTS AND COPYRIGHT

6.40.1 The Parties agree to create a continuing Committee on Patents and Copyright, which shall be composed of two (2) individuals appointed by the Employer and two (2) Members appointed by the Union, with the Chairship alternating between the Employer's representatives and the Union's representatives at each successive meeting.

6.40.2 The Committee shall meet at least twice annually to:

(a) Conduct such business as is referred to it.

(b) Consider strategies for marketing inventions, improvements or discoveries.

(c) Recommend to the Joint Committee on the Administration of the Collective Agreement any proposals for modifications or changes in the patents and copyright Articles of this Collective Agreement. The Parties agree to consider these recommendations during Collective Bargaining.

(d) Mediate any disputes arising out of Article 6.30 – Patents and Article 6.35 – Copyright in accordance with Article 6.40.3 below.

6.40.3 Grievance and Arbitration

For the purposes of this Collective Agreement, any grievance by a Member pertaining to Article 6.30 – Patents and/or Article 6.35 – Copyright shall be handled in accordance with the following procedure:

(a) The Member, within three (3) weeks of the event giving rise to the grievance or the date on which the Member knew or reasonably should have known of such event if that date is later, shall present a grievance to the Vice-President, Academic and Provost.

(b) Within two (2) weeks of receipt of the

un tel désir dans les délais prévus, ils doivent recevoir une copie des sections à un coût ne dépassant pas le prix de ruban, film, enregistrement, ou autre moyen utilisé, en plus des frais raisonnables d'administration encourus.

ARTICLE 6.40 – COMITÉ DES BREVETS ET DROITS D'AUTEUR

6.40.1 Les Parties conviennent de créer un Comité permanent des brevets et droits d'auteur et composé de deux (2) Membres nommés par l'Employeur et de deux (2) Membres nommés par le Syndicat, avec présidence alternative entre les représentants de l'Employeur et du Syndicat à chaque réunion consécutive.

6.40.2 Le Comité se réunit au moins deux (2) fois par an pour :

(a) Gérer les affaires dont il est saisi.

(b) Étudier des stratégies en vue de la commercialisation des inventions, perfectionnements ou découvertes.

(c) Recommander au Comité consultatif paritaire sur l'exécution de la Convention collective toute proposition de modification des Articles relatifs aux brevets et droits d'auteur contenus dans la présente Convention collective. Les parties conviennent de tenir compte de ces recommandations pendant les négociations collectives.

(d) Intervenir dans les différends provenant de l'Article 6.30 – Brevets et l'Article 6.35 – Droits d'auteur selon l'Article 6.40.3 ci-dessous.

6.40.3 Griefs et arbitrage

Aux fins de la présente Convention collective, tout grief d'un Membre au sujet des dispositions de l'Article 6.30 – Brevets et l'Article 6.35 – Droits d'auteur est traité selon la procédure suivante:

(a) Dans les trois (3) semaines suivant l'incident donnant lieu à un grief, ou la date à laquelle le Membre a appris l'incident ou aurait dû en être conscient, le Membre doit présenter le grief au Vice-recteur aux études et Provost.

(b) Deux (2) semaines après réception du

grievance, the Vice-President, Academic and Provost shall refer the matter to the continuing Committee on Patents and Copyright and inform the Union of such grievance. If the Vice-President, Academic and Provost fails to refer the matter to the continuing Committee on Patents and Copyright within the time limits, the Members shall be deemed to have succeeded in their grievance and the results thereof shall be binding on the university.

(c) The continuing Committee on Patents and Copyright, within one (1) month of the receipt of the grievance, shall make a recommendation for the resolution of the grievance. The time limits may be extended by mutual agreement. If the committee fails to make a recommendation within the time limits, the Vice-President, Academic and Provost may act as in Article 6.40.3 (d) below.

(d) The Vice-President, Academic and Provost within one (1) week of the receipt of the recommendations of the continuing Committee on Patents and Copyright or within one (1) week of the end of the time limits for action by the Committee shall render the Committee's proposal in the matter and communicate it in writing to the Parties concerned.

(e) If the proposal of the Vice-President, Academic and Provost rendered pursuant to Article 6.40.3 (d) above does not resolve the grievance, the matter may be submitted to binding arbitration by one (1) arbitrator in accordance with the grievance and arbitration procedures of this Collective Agreement.

ARTICLE 6.45 – PROFESSIONAL DEVELOPMENT EXPENDITURES

6.45.1 In order to further the objectives of the University, the creation and dissemination of knowledge, the activities of each full-time Member shall be supported by professional expenditures in each contractual year. The amount of these expenditures shall be limited to two thousand four hundred and fifty dollars ($2,450).

grief, le Vice-recteur aux études et Provost doit transmettre cette affaire au Comité permanent des brevets et droits d'auteur et en informer le Syndicat en même temps. Si le Vice-recteur aux études et Provost ne transmet pas cette affaire au Comité permanent dans les délais prévus, le Membre est considéré gagnant dans cette affaire et l'Université est liée par ce résultat.

(c) Le Comité permanent, un (1) mois après avoir été saisi du grief, doit faire des recommandations pour régler la question. Le délai peut être prolongé par accord mutuel. Si le Comité ne fait pas de recommandation dans les délais stipulés, le Vice-recteur aux études et Provost peut prendre les mesures spécifiées à l'Article 6.40.3 (d) ci-dessous.

(d) Une (1) semaine après avoir reçu les recommandations du Comité permanent s'occupant des brevets et des droits d'auteur, ou une (1) semaine après la fin de la période allouée au Comité permanent, le Vice-recteur aux études et Provost remet sa proposition à ce sujet et la communique par écrit aux intéressés.

(e) Si la proposition du Vice-recteur aux études et Provost, remise conformément à l'Article 6.40.3 (d) ci-dessus, ne résout pas le grief, cette affaire peut être soumise à l'arbitrage d'un (1) juge selon la procédure stipulée dans la présente Convention collective.

ARTICLE 6.45 – DÉPENSES DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

6.45.1 Afin de faire avancer les objectifs de l’Université, à savoir la création et la diffusion du savoir, chaque Membre à temps plein du corps professoral reçoit une allocation pour couvrir les dépenses liées au perfectionnement professionnel chaque année de la Convention collective. Le montant de ces dépenses est limité à deux mille quatre cent cinquante dollars (2 450 $).

Collective Agreement 2017-2020

6.45.2 Professional development expenditures allowable under this Article include the following:

(a) Membership fees for professional and/or learned societies related to the Member's discipline.

(b) Subscriptions to professional and/or learned journals.

(c) Books, materials, equipment, and services directly related to research and teaching/professional Library work.

(d) Registration fees for the Member to attend a scholarly conference.

(e) Travel including transportation, food and accommodation for the Member to attend relevant scholarly conferences or seminars, or to visit other universities or research sites to conduct research and scholarly work which cannot be done at Laurentian University. The per diem and kilometre rates to be calculated as per the Canada Revenue Agency as of July 1st of each year of the Collective Agreement.

(f) Page and reprint charges or costs incurred in the preparation and completion of scholarly manuscripts.

(g) Professional/academic development or upgrading.

(h) Hiring part-time assistants in support of research and teaching, excluding marking.

6.45.3 Expenditures must be approved in advance by the Dean/University Librarian and reimbursements will be made on verification of receipts. In the event that expenditures are incurred in relatively small amounts - less than fifty percent (50%) of the total or less than the remaining maximum allowable amount - reimbursements should be accumulated but receipts must be submitted not later than January 1 or July 1 following the date the expenditures have been made.

Convention collective 2017-2020

6.45.2 Les dépenses liées au perfectionnement professionnel autorisées en vertu du présent Article comprennent ce qui suit :

(a) Frais d'adhésion à des sociétés professionnelles et savantes dans la discipline du Membre;

(b) Abonnements à des revues professionnelles et savantes;

(c) Achats de livres, de matériel, d'équipement et de services directement liés à la recherche, à l'enseignement ou au travail professionnel de bibliothèque;

(d) Frais d'inscription du Membre à un congrès savant;

(e) Frais de déplacement, y compris le transport, la nourriture et le logement du Membre qui participe à des congrès ou séminaires pertinents ou visite d'autres universités ou centres de recherche pour mener des recherches ou travaux qui ne peuvent être accomplis à l'Université Laurentienne. À compter du 1er juillet de chaque année de la convention collective, les indemnités quotidiennes et de kilométrage correspondront aux taux précisés par l'Agence du revenu du Canada.

(f) Frais d'impression ou de réimpression, ou frais engagés dans la préparation et l'achèvement de manuscrits de travaux d'érudition.

(g) Perfectionnement ou recyclage professionnel ou universitaire.

(h) Embauche d'auxiliaires à temps partiel pour aider à la recherche et à l'enseignement, excepté la notation des travaux.

6.45.3 Les dépenses doivent être autorisées à l'avance par le doyen ou bibliothécaire en chef et sont remboursées après la vérification des reçus. Si les dépenses engagées sont relativement peu élevées, c'est-à-dire inférieures à cinquante pour cent (50 %) du total de l'allocation, ou au restant de l'allocation totale, les remboursements seront cumulés, mais les reçus doivent être présentés avant le 1er janvier ou le 1er juillet suivant la date des dépenses.

6.45.4 Full-time Members who are on sabbatical leave, study leave, or voluntary reduced workload are eligible for the professional development expenditures.

6.45.5 Any equipment purchased with funds provided under this Article remains the property of the University but a Member shall have the right if she/he so chooses to buy back such equipment at fair market value.

6.45.6 Any unused portion of the maximum allowed for professional development can be carried forward for two (2) years only.

6.45.4 Les Membres à temps plein en congé sabbatique ou d'études ou dont la charge de travail est volontairement réduite ont droit à cette allocation.

6.45.5 L'Université est propriétaire de l'équipement procuré avec les fonds indiqués au présent Article, mais le Membre qui le désire peut l'acheter à sa juste valeur marchande.

6.45.6 On peut reporter les fonds non utilisés du maximum de l'allocation de perfectionnement pour deux (2) années seulement.

LEAVES

ARTICLE 7.10 – RECOGNIZED AND OTHER HOLIDAYS

7.10.1 The following days and all days generally declared to be recognised holidays by Federal or Provincial authorities are recognised holidays and paid time off shall therefore be given to the Members on:

(a) Family Day, Good Friday, Easter Monday, Victoria Day, Canada Day, August Civic Holiday, Labour Day, Thanksgiving Day, Christmas Day, Boxing Day, New Year's Day.

(b) And on such other holidays as declared by the Employer, including the customary Christmas recess.

CONGÉS

ARTICLE 7.10 – JOURS FÉRIÉS STATUTAIRES ET AUTRES

7.10.1 Les jours suivants et tous les jours généralement prononcés jours fériés par les autorités compétentes sont reconnus comme tels; ainsi, les Membres ont droit aux congés suivants :

(a) Journée de la famille, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Fête de la Reine, Fête nationale du Canada, Fête civique du mois d'août, Fête du travail, Jour d'Action de Grâce, Jour de Noël, Lendemain de Noël, Jour du Nouvel An.

(b) Et les autres congés décrétés par l'Employeur, y compris les vacances habituelles de Noël.

ARTICLE 7.15 – VACATION

7.15.1 Vacation is the period during which a Member is not accountable to the University.

7.15.2 In addition to recognised holidays, each Member is entitled to a vacation of twenty-five (25) working days, after eleven (11) months of service and annually thereafter. Members on contracts of less than one (1) year duration are entitled to a pro-rated period of vacation. When Members have accumulated five (5) full consecutive years of employment at the University, for each year of employment thereafter they shall be entitled to an additional two (2) days of vacation to a maximum entitlement of thirty-five (35) working days.

ARTICLE 7.15 – VACANCES

7.15.1 Les vacances sont la période pendant laquelle le Membre n'a pas à rendre compte de ses activités à l'Université.

7.15.2 Après onze (11) mois de service et, ensuite, tous les ans, les Membres ont droit à un (1) mois, soit vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances, en plus des jours fériés reconnus. Dans le cas des Membres ayant un contrat de moins d'un (1) an, les vacances sont accordées au prorata. Lorsqu'un Membre a accumulé cinq (5) années consécutives complètes de service à l'Université, il a droit, pour chaque année de service par la suite, à deux (2) jours supplémentaires de vacances jusqu'à un congé maximum de trente-cinq (35) jours ouvrables.

Collective Agreement 2017-2020

7.15.3 The Members will be paid during vacation periods but there shall be no remuneration in lieu of vacation in the event that the Members choose not to take their vacation allowance.

7.15.4 The Members are required to take the vacation to which they are entitled. Vacation may not be accumulated from year to year. The Members are required to take their vacation between Spring Convocation and Labour Day, unless prior permission has been granted by the Dean/University Librarian. Members may take their annual vacation at any time within that period provided that:

(a) The period of the vacation does not conflict with a time during which the Members have scheduled duties assigned to them.

(b) The Members have indicated the dates of their vacation to the Dean/University Librarian, through their Chair/Director at least one (1) month in advance.

7.15.5 In the event of the death of a Member, the value of any unused vacation entitlement will be paid to his or her beneficiary.

7.15.6 Members retiring, resigning or whose limited-term appointment expires but who are unable to take their full vacation entitlement shall be paid vacation pay as follows:

(a) Members retiring or resigning or whose limited-term appointments expire on June 30 shall be paid a number of working days equal to their vacation entitlement minus the number of working days in June that fall after the deadline for submission of final grades. Members are considered to be on vacation starting on the first working day after Spring Convocation.

(b) Members retiring or resigning on December 31 shall be paid a number of working days equal to their vacation entitlement minus the number of working days that fall after the deadline of submission of final grades for three (3) credit courses and mid-term grades for six (6) credit courses, and

Convention collective 2017-2020

7.15.3 Le Membre est payé pendant ses vacances, mais il ne touchera pas d'indemnité de travail s'il ne veut pas prendre ses congés.

7.15.4 Le Membre doit prendre les vacances auxquelles il a droit. Les vacances ne peuvent pas être accumulées d'une année à l'autre. Le Membre doit prendre ses vacances entre la collation des grades du printemps et la Fête du travail, à défaut d'une permission spéciale accordée par le Doyen/Bibliothécaire en chef. Le Membre peut prendre ses vacances aux dates qui lui conviennent au cours de cette période, pourvu que :

(a) Son congé n'entre pas en conflit avec la période pendant laquelle il doit exécuter les tâches qui lui sont assignées;

(b) Le Membre ait transmis, au moins un mois à l'avance, une indication des dates prévues pour ses vacances au Doyen/Bibliothécaire en chef, par l'intermédiaire du Directeur.

7.15.5 En cas du décès d'un Membre, la valeur de tout crédit de vacances inutilisé est payée à son bénéficiaire.

7.15.6 Les Membres qui prennent leur retraite, démissionnent ou dont le contrat à durée limitée se termine, et qui sont dans l’impossibilité de prendre en totalité les congés annuels auxquels ils ont droit reçoivent le paiement de congé annuel suivant :

(a) Les Membres qui prennent leur retraite, démissionnent ou dont le contrat à durée limitée se termine le 30 juin reçoivent un paiement correspondant à la différence entre le nombre de jours de congé annuel auquel ils ont droit et le nombre de journées de travail en juin qui tombent en juin après l’échéance de remise des notes finales. Les Membres sont censés être en vacances dès le lendemain de la collation des grades de printemps.

(b) Les Membres qui prennent leur retraite ou démissionnent à dater du 31 décembre reçoivent un paiement correspondant à la différence entre le nombre de jours de congé annuel auquel ils ont droit et le nombre de journées de travail qui tombent après l’échéance de remise des notes finales

December 31

(c) Members with limited-term appointments whose appointment expires on dates other than June 30 shall be paid a number of working days equivalent to their vacation entitlement minus the number of working days that fall after the deadline for submission of final grades and the date of the expiry of the term contract.

(d) The daily rate applied to the entitlements (paragraphs 7.15.6 (a) to (c) above) shall be one two hundred and sixtieth (1/260) of the Member's salary.

pour les cours de trois (3) crédits, les notes de la mi-semestre pour les cours de six (6) crédits, et le 31 décembre.

(c) Les Membres dont les contrats à durée limitée se terminent à des dates autres que le 30 juin reçoivent un paiement correspondant à la différence entre le nombre de jours de congé annuel auquel ils ont droit et le nombre de journées de travail qui tombent après l'échéance de remise des notes finales et la date d'expiration de leur contrat.

(d) Le taux quotidien appliqué aux paiements (Articles 7.15.6 (a) à (c) ci-dessus) est de un deux cent soixantième (1/260e) du traitement du Membre.

ARTICLE 7.20 – ABSENCE - GENERAL

7.20.1 The University as a community of scholars requires the availability of its Members on a regular and on-going basis to ensure that the activities of the University scheduled and unscheduled can be carried out in an orderly manner.

7.20.2 Any absence shall not normally interfere with assigned and/or scheduled activities and the harmonious functioning of the Department/School.

7.20.3 Any absence from campus affecting teaching/professional librarian duties shall be governed by Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics.

7.20.4 From Labour Day to Spring Convocation absences of more than one (1) week require notification to the Chair/Director and permission of the Dean/University Librarian. Shorter absences require notification to the Chair/Director. When scheduled or assigned duties are affected by an absence, Members shall make suitable arrangements through their Chair/Director who shall advise the Dean/University Librarian when the absence has a significant impact on the Member's duties.

ARTICLE 7.20 – ABSENCES - GÉNÉRALITÉS

7.20.1 L'Université, en tant que communauté de savants, doit compter sur la disponibilité de ses Membres sur une base régulière et continue pour que toutes les activités universitaires, qu'elles soient prévues au calendrier ou non, puissent se poursuivre de façon bien ordonnée.

7.20.2 Les absences ne doivent normalement porter atteinte ni aux fonctions attribuées ni aux activités prévues dans l'horaire ni au fonctionnement harmonieux du Département/de l'École.

7.20.3 Les absences hors campus affectant l'exécution des fonctions du Membre en tant qu'enseignant ou bibliothécaire professionnel sont régies par les dispositions de l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels.

7.20.4 Dans la période comprise entre la Fête du travail et la collation des grades du printemps, le Membre qui doit s'absenter pour plus d'une semaine est tenu d'en informer le Directeur et d'obtenir la permission du Doyen/Bibliothécaire en chef. Dans le cas des absences de moins d'une semaine, le Membre signifie ses intentions au Doyen/Bibliothécaire en chef. Si l'absence porte atteinte aux fonctions attribuées ou aux activités prévues, le Membre doit faire des arrangements appropriés par l'intermédiaire du Directeur qui informe le Doyen/Bibliothécaire en chef lorsque l'absence a des répercussions appréciables sur les fonctions du Membre.

7.20.5 From Spring Convocation to Labour Day, Departments/Schools must maintain a fair and equitable system to assure a reasonable presence sufficient to administer the Department/School, to deal with correspondence and to maintain on-going availability for student counselling and other unscheduled issues as they may from time to time arise. Absences during this period must be in accordance with this system. For any absences of more than a week, prior written permission shall be obtained from the Dean/University Librarian who shall not unreasonably withhold such permission.

7.20.5 Dans la période comprise entre la collation des grades du printemps et la Fête du travail, les Départements/Écoles sont responsables d'assurer, de façon équitable, une permanence suffisante en vue de la nécessité de répondre au courrier, de conseiller les étudiants, et de s'occuper des questions imprévues qui se présentent. Les absences au cours de cette période sont assujetties à cette nécessité. Les absences de plus d'une semaine exigent l'autorisation préalable du Doyen/Bibliothécaire en chef qui ne peut pas refuser sans raison valable.

7.20.6 Except where Members are on vacation, leave or other approved absence they must remain in communication with their Department/School so that it is reasonably possible for the University to contact and/or recall them on short notice.

7.20.6 Sauf si le Membre est en vacances, en congé, ou a été autorisé à s'absenter pour une autre raison, il est tenu de rester en communication avec son Département/École afin que l'Université ait la possibilité de le contacter ou de le rappeler dans un bref délai.

7.20.7 It may in exceptional cases, be necessary for the University to recall a Member who is on vacation, leave or formally approved absence as defined in Article 7.20.5 above. The University will not do so arbitrarily or unreasonably. In such cases, the University will bear reasonable transportation costs consequent upon any such recall.

7.20.7 Il peut arriver, exceptionnellement, que l'Université se trouve dans l'obligation de rappeler un Membre en vacances, en congé, ou en absence autorisée selon les dispositions de l'Article 7.20.5 ci-dessus. L'Université ne peut le faire de façon arbitraire ou sans motif valable. Dans ce cas, l'Université est responsable jusqu'à une limite raisonnable, des frais de voyage occasionnés par ce rappel.

ARTICLE 7.25 – SABBATICAL LEAVES

ARTICLE 7.25 – CONGÉ SABBATIQUE

7.25.1 ***Preamble***

In recognition of the fact that full-time Members are required to continue to develop as scholars and researchers throughout their careers, the University maintains a policy of sabbatical leave intended for academic study, research or writing which will be mutually beneficial to the Member and the institution. For this purpose, sabbatical leave is defined as a period during which a Member is relieved of normal duties in order to:

(a) Engage in further training, advanced studies or courses at a study or research centre, including language study.

(b) Devote more time to scientific or creative work.

(c) Improve the University's relations with

7.25.1 ***Préambule***

Étant donné que les Membres à temps plein doivent poursuivre sans cesse leur développement intellectuel et leurs recherches pendant toute leur carrière, l'Université maintient un régime des congés sabbatiques à l'intention des Membres poursuivant des études, des recherches, ou désirant écrire un ouvrage. Ce régime est destiné à avantager le Membre ainsi que l'Université. À cette fin, le congé sabbatique est défini comme étant une période durant laquelle le Membre est déchargé de ses fonctions habituelles pour lui permettre de :

(a) Continuer sa formation, poursuivre ses études à un niveau plus avancé dans un centre de recherches ou d'études supérieures, ou suivre des cours de langue;

(b) Consacrer plus de temps aux travaux d'érudition ou de création;

(c) Renforcer les liens entre l'Université et

ther universities or countries in the capacity of a visiting professor or visiting librarian.

(d) Gain practical or professional experience in a field connected with the Members' academic or professional specialization which will enable them to give instruction or, in the case of the library, service that is more complete and suitable to the requirements of the time.

Members who are on sabbatical leave and who elect to remain on campus for all or part of the duration of the leave shall not normally be assigned any formal workload nor shall they normally participate in any formal activities of the University other than those required by this Collective Agreement. Members who have indicated in their sabbatical plan their intent to spend part or all of their sabbatical leave on campus are entitled to suitable office space on campus. Sabbaticants required to move their offices shall have all moving and storage expenses paid by the Employer. The Employer will replace Members on sabbatical leave when it deems it necessary. The Employer retains the right to limit the number granted leave in keeping with its academic responsibilities.

7.25.2 ***Eligibility***

Eligibility for sabbatical leave is subject to the following conditions:

(a) Members must have been full-time faculty Members of the University for the past six (6) consecutive years, holding the rank of Full Professor/Librarian, Associate Professor/Librarian, and Assistant Professor/Librarian at the time of application. They must be tenured at the time their sabbatical leave begins. In exceptional circumstances tenured Lecturers/General Librarians/Archivists with the requisite years at Laurentian are also eligible for sabbatical if they have the approval of the Dean/University Librarian to apply. Where the leave is to be used for upgrading, the University shall give special consideration to employment equity goals. Faculty Members' service for purposes of sabbatical leave eligibility shall be calculated from the date of their initial full-time appointment

d'autres universités ou d'autres pays, en tant que professeur ou bibliothécaire invité;

(d) Accroître son expérience pratique ou professionnelle dans un domaine se rapportant à sa spécialité qui lui permette d'enseigner, ou dans le cas de la bibliothèque, d'assurer un service plus complet et mieux adapté aux conditions contemporaines.

Les Membres en congé sabbatique qui choisissent d'être présents sur le campus pendant leur période de congé sont dispensés de la charge usuelle de travail et ne participent pas normalement aux activités universitaires, sauf stipulation contraire dans la présente Convention collective. Les Membres qui ont indiqué dans leur plan de congé sabbatique leur intention de passer leur congé sabbatique en partie ou entièrement sur le campus ont droit à l'usage d'un bureau convenable sur le campus. Les frais de déménagement et d'entreposage des Membres en congé sabbatique à qui on demande de quitter leur bureau sont payés par l'Employeur. L'Employeur remplace les Membres en congé sabbatique s'il le juge nécessaire. L'Employeur s'accorde le droit de limiter le nombre de congés sabbatiques en fonction de ses responsabilités universitaires.

7.25.2 ***Admissibilité***

Le congé sabbatique peut être accordé dans les conditions suivantes :

(a) Lors de sa demande, le Membre doit être resté en fonction à temps plein à l'Université pendant six (6) ans de suite en tant que Professeur ou Bibliothécaire, au rang de titulaire, agrégé ou adjoint. À la date où débute le congé sabbatique, le Membre doit avoir la permanence. Exceptionnellement, les Chargés d'enseignement, les Bibliothécaires généraux et les Archivistes ayant la permanence et les années de service requises à l'Université Laurentienne sont en droit de demander un congé sabbatique à condition d'obtenir l'autorisation du Doyen/Bibliothécaire en chef. Si le Membre désire utiliser ce congé pour se perfectionner, l'Université doit étudier la demande en tenant particulièrement compte des objectifs de la politique d'équité en matière d'emploi. Le service, aux fins

by the University or from the date of their last sabbatical leave, whichever is later. When Members take a sabbatical leave, all accumulated years of eligibility entitlement are exhausted unless otherwise provided for in this Collective Agreement. Time spent on sabbatical leave, study leave, or leave without pay does not count towards sabbatical eligibility. Sabbatical leave will not be automatic and shall be granted following an approved application procedure, outlined below.

de l'admissibilité au congé sabbatique, est calculé à compter de l'entrée en fonction à temps plein à l'Université ou de la date du dernier congé sabbatique obtenu, si celle-ci est plus récente. Lorsqu'un Membre prend un congé sabbatique, toutes les années de service accumulées aux fins de l'admissibilité sont épuisées, à moins d'indication autre dans la présente Convention collective. N'entrent dans ce calcul ni les congés sabbatiques, ni les congés d'études, ni les congés non payés. Le congé sabbatique n'est pas accordé de façon automatique et il n'est accordé qu'à la suite d'une demande en règle présentée de la façon décrite plus bas.

(b) In order to attract qualified faculty, the Vice-President, Academic and Provost may from time to time grant credit towards a sabbatical leave for full-time faculty service at another University, including service at a Federated or Affiliated College of a University. Such entitlement will be specified in the initial letter of appointment.

(b) Dans le but d'attirer des professeurs qualifiés, le Vice-recteur aux études et Provost peut reconnaître de temps à autre les années d'emploi à temps plein comme Membre du corps professoral d'une autre université ou dans un des collèges affiliés ou fédérés d'une université. Ce crédit doit être spécifié dans la lettre initiale de nomination.

(c) Under special circumstances, the Members may make application for leave one (1) year prior to the year in which they would normally become eligible to take sabbatical leave. If sabbatical leave is granted in this instance, the Members will receive a stipend of eighty percent (80%) of their salary.

(c) Dans des circonstances spéciales, le Membre peut demander de prendre son congé sabbatique un (1) an avant l'année dans laquelle il deviendrait normalement admissible au congé en question. Si un congé sabbatique est accordé dans de telles circonstances, le Membre reçoit une rémunération équivalente à quatre-vingt pour cent (80 %) de son traitement.

(d) In the interests of effective scheduling of a Department's/School's course offerings, the Dean/University Librarian may request that Members apply for their sabbatical leave after the completion of five (5) years. The Dean/University Librarian shall make the request by May 1 of the academic year preceding the year in which the Members are being requested to apply for sabbatical leave, and the Members shall respond to the Dean's/University Librarian's request by June 1. Should the Members accept, the Members shall submit a sabbatical plan by September 30 to the Chair/Director of the Department/School, as per Article 7.25.3 (b) below. Should Members accept, and if the application is approved, the Members shall receive a

(d) Dans le but d'assurer la planification efficace des cours offerts par un Département/une École, le Doyen/Bibliothécaire en chef peut inviter un Membre à demander son congé sabbatique après cinq (5) années de service. Le Doyen/Bibliothécaire en chef présente la demande avant le 1er mai de l'année universitaire qui précède celle dans laquelle le Membre est invité à demander un congé sabbatique, et le Membre répond à l'invitation du Doyen/Bibliothécaire en chef avant le 1er juin. Si le Membre accepte, il présente un programme de congé sabbatique au Directeur de son Département/École avant le 30 septembre, en conformité avec l'Article 7.25.3 (b) ci-dessous. Si le Membre

stipend of eighty-five percent (85%) of their salary during the sabbatical leave.

accepte et que la demande est approuvée, il reçoit une rémunération équivalente à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement pendant le congé sabbatique.

7.25.3 ***Application***

(a) Each Dean/University Librarian shall maintain and annually revise, in consultation with the Department/School, a sabbatical eligibility plan for each Department/School, the purpose of which is solely to assist in the orderly planning of sabbatical leaves. Copies of the plan will be distributed by July 1 of each year to the Chair/Director who shall forward one to each Department/School Member.

(b) Applications for sabbatical leave shall be submitted by the Members to their Dean/University Librarian with a copy to Chair/Director of the Department/School no later than September 30 of the academic year preceding.

(c) The Dean/University Librarian shall make her/his recommendation to the Vice-President, Academic and Provost no later than November 15 of the academic year preceding that in which the leave is to be taken. After verifying the status of the application in relation to criteria defined in Articles 7.25.1 and 7.25.2 above, and after taking into consideration the recommendation of the Dean/University Librarian, the Vice-President, Academic and Provost shall reach a decision and shall transmit it to the Member no later than December 15 of the academic year preceding that in which the leave is to be taken.

(d) The Vice-President, Academic and Provost shall base her/his decision to approve or not to approve a sabbatical plan on the academic merits of the sabbatical leave project and its value to the professional development of the Member and to the University.

(e) Should Members wish to make subsequent changes in their sabbatical plan, they shall submit the proposed changes to their respective Dean/University Librarian for prior

7.25.3 ***Demande***

(a) Les Doyens et le Bibliothécaire en chef maintiennent, et passent en revue chaque année de concert avec le Département/l'École, un calendrier d'admissibilité au congé sabbatique pour chaque Département/École, dans l'unique but d'aider à planifier méthodiquement les congés sabbatiques. Des exemplaires du plan sont distribués avant le 1er juillet de chaque année au Directeur qui en remet un à chaque Membre du Département/École.

(b) Les Membres doivent soumettre leur demande de congé sabbatique au Doyen/Bibliothécaire en chef avec copie au Directeur du Département/de l'École au plus tard le 30 septembre de l'année universitaire précédant l'année du congé.

(c) Au plus tard le 15 novembre de l'année universitaire qui précède l'année du congé sabbatique, le doyen ou la bibliothécaire en chef fait parvenir sa recommandation au Vice-recteur aux études et Provost. Après avoir examiné la demande selon les critères établis aux Articles 7.25.1 et 7.25.2 ci-dessus, et ayant pris en ligne de compte la recommandation du Doyen/Bibliothécaire en chef, le Vice-recteur aux études et Provost prend une décision et la fait connaître au Membre avant le 15 décembre de l'année universitaire précédant l'année du congé sabbatique.

(d) Le Vice-recteur aux études et Provost base sa décision d'approuver ou de refuser un programme de congé sabbatique sur les mérites intrinsèques du projet sabbatique et l'intérêt qu'il présente pour le développement professionnel du Membre et pour l'Université.

(e) Si un Membre désire par la suite modifier son programme de congé sabbatique, il soumet les changements proposés à l'approbation de son Doyen/Bibliothécaire en chef. Si le

approval. If the proposed changes are not approved by the Dean/University Librarian after consultation with the Department/School, Members may ask that they be submitted to the Vice-President, Academic and Provost for approval.

(f) The Dean/University Librarian may refer back the application submitted by the Member as per Article 7.25.3 (b) above or the application for change as per Article 7.25.3 (e) above. If referred back, the applicant shall consider the Dean/University Librarian's suggestions and will re-submit a new application within ten (10) working days.

7.25.4 ***Postponement***

(a) In the event that it is necessary on financial and/or program grounds for the Dean/University Librarian to require postponement of a sabbatical leave, the Members shall be informed by July 1 of the academic year preceding that in which the sabbatical is to be taken. Such a postponement shall not be required unreasonably. In such a case, Members shall receive an additional five percent (5%) of their regular salary for the year of postponement as "stipend" during their sabbatical year and shall receive one (1) year of sabbatical credit for the year postponed so that their next sabbatical leave will occur according to their original sabbatical rotation. A sabbatical leave cannot be postponed for more than three (3) years on financial or program grounds.

(b) (i) In the event that Members wish to postpone application for leave, they shall do so only for valid reasons, and permission to do so shall be sought from the appropriate Dean/University Librarian no later than May 1 immediately preceding the deadline for application specified in Article 7.25.3 (b) above. Such permission shall not be unreasonably withheld. Should Members with a sabbatical leave confirmed by

Doyen/Bibliothécaire en chef n'approuve pas les changements proposés après avoir consulté le Département/l'École, le Membre peut demander qu'ils soient soumis à l'approbation du Vice-recteur aux études et Provost.

(f) Le Doyen/Bibliothécaire en chef peut retourner la demande présentée par le Membre en vertu de l'Article 7.25.3 (b) ci-dessus ou la demande de modifications présentée en vertu de l'Article 7.25.3 (e) ci-dessus. Si sa demande lui est retournée, le candidat étudie les suggestions du Doyen/Bibliothécaire en chef et soumet une nouvelle demande dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

7.25.4 ***Remise à une date ultérieure***

(a) Au cas où, pour des raisons financières et/ou relatives aux programmes d'enseignement, le Doyen/Bibliothécaire en chef estime nécessaire d'ajourner le congé sabbatique, le Membre intéressé doit être avisé avant le 1er juillet de l'année universitaire précédant celle du congé sabbatique. Une remise du congé sabbatique ne peut pas être exigée sans raison. En pareil cas, le Membre reçoit un montant supplémentaire équivalent à cinq pour cent (5 %) de son traitement normal pour l'année d'ajournement à titre de « rémunération » pendant son année sabbatique, et reçoit une (1) année de crédit pour l'année différée, de sorte que son prochain congé sabbatique a lieu selon le calendrier établi à l'origine. Un congé sabbatique ne peut être différé plus de trois (3) ans pour des raisons financières ou de programme.

(b) (i) Si le Membre désire remettre à plus tard son congé sabbatique, il ne peut le faire que pour des raisons valables et en ayant obtenu l'autorisation du Doyen/Bibliothécaire en chef avant le 1er mai qui précède immédiatement la date limite spécifiée à l'Article 7.25.3 (b) ci-dessus. Cette permission n'est pas refusée sans raison valable. Si un Membre dont le congé sabbatique a été accordé par le Vice-recteur aux études

the Vice-President, Academic and Provost wish to postpone the leave for valid reasons, permission shall be sought from the appropriate Dean/University Librarian at least two (2) months prior to the planned commencement of such leave. Such permission shall not be unreasonably withheld.

et Provost désire le différer pour des raisons valables, il doit obtenir l'autorisation du Doyen/Bibliothécaire en chef au moins deux (2) mois avant la date prévue du début du congé sabbatique. Cette permission n'est pas refusée sans raison valable.

(ii) If postponement of application for leave or of approved leave is approved, such Members do not have right of precedence over colleagues in the Department's/School's sabbatical leave plan. Such Members shall receive one (1) year of sabbatical credit for the year postponed so that their next sabbatical leave will occur according to their original sabbatical rotation. In no case may such a postponement be for more than one (1) year.

(ii) Si un ajournement est accordé, le Membre ne bénéficie d'aucune préséance sur ses collègues en ce qui concerne le calendrier des congés sabbatiques du Département/de l'École. Ces Membres reçoivent une (1) année de crédit pour l'année différée de sorte que leur prochain congé sabbatique a lieu selon le calendrier établi à l'origine. Ce délai ne s'étendra pas au-delà d'un (1) an.

(c) In the event that a Member's tenure process is delayed for reasons of illness, pregnancy, parental or adoption leave, such Members shall receive one (1) year of sabbatical credit for the year delayed so that their next sabbatical leave will occur according to their original sabbatical rotation.

(c) Dans l'éventualité où le processus d'accession à la permanence du Membre est retardé pour cause de maladie, de grossesse, de congé parental ou de congé d'adoption, le Membre reçoit une (1) année de crédit pour l'année différée de sorte que son prochain congé sabbatique a lieu selon le calendrier établi à l'origine.

(d) Except in extenuating circumstances, where Members postpone a sabbatical leave without formal approval, they lose the right of precedence over colleagues in the Department's/School's sabbatical leave plan. Should such Members be required by the Dean/University Librarian on financial and/or program grounds to postpone their sabbatical leave in the following academic year, they shall not be entitled to any additional remuneration.

(d) Sauf en cas de circonstances atténuantes, lorsqu'un Membre remet à plus tard son congé sabbatique sans autorisation formelle, il perd la préséance sur ses collègues dans le calendrier des congés sabbatiques du Département/de l'École. Si, pour des raisons financières et/ou relatives aux programmes d'enseignement, le Doyen/Bibliothécaire en chef demande à ce Membre de remettre son congé sabbatique durant l'année universitaire suivante, ce dernier n'a droit à aucune rémunération supplémentaire.

(e) Except in extenuating circumstances, where Members fail to apply for sabbatical leave for which they are eligible to apply, they shall not be entitled to any additional remuneration should they be required to postpone their sabbatical leave in the following academic year on financial and/or program grounds.

(e) Sauf en cas de circonstances atténuantes, lorsqu'un Membre ne demande pas à prendre un congé sabbatique auquel il est admissible, il n'a droit à aucune rémunération supplémentaire s'il est tenu de remettre son congé sabbatique durant l'année universitaire suivante pour des raisons financières et/ou relatives aux

(f) If Members' sabbatical proposals are rejected on academic grounds by the Vice-President, Academic and Provost and/or Arbitration Board, they are entitled to apply the following year, but they are not entitled to any additional remuneration.

(g) Deadlines may be waived by agreement of the Parties.

7.25.5 ***Duration***

Members may elect a sabbatical leave for a period of:

(a) Six (6) months normally commencing either on the first (1st) day of July or the first (1st) day of January.

or

(b) Twelve (12) months normally commencing on the first (1st) day of July or such other date as agreed to by their respective Dean/University Librarian. Such agreement shall not be unreasonably withheld.

7.25.6 ***Remuneration***

(a) A Member taking a six (6) month sabbatical leave after six (6) years of accumulated sabbatical credit is entitled to full salary.

(b) Members taking a twelve (12) month sabbatical leave after six (6) years of accumulated sabbatical credit are entitled to a stipend equivalent to eighty-five percent (85%) of the salary they would normally have received.

(c) Upon the Member's request, the University will provide a portion of the sabbatical leave stipend as a research grant subject to provincial and federal regulations. A Member who receives such a research grant from the University must make the necessary deductions and declarations as applicable under either the federal or provincial laws. The University accepts no responsibility in this regard.

programmes d'enseignement.

(f) Si le Vice-recteur aux études et Provost et/ou le Comité d'arbitrage rejettent le projet sabbatique du Membre sous prétexte qu'il est inadapté à une institution d'enseignement supérieur, le Membre est en droit de renouveler sa demande l'année suivante mais il n'a droit à aucune rémunération supplémentaire.

(g) Il peut être convenu par un commun accord entre les Parties de ne pas observer les dates limites.

7.25.5 ***Durée du congé sabbatique***

Les Membres sont libres d'opter pour :

(a) Un congé de six (6) mois à compter généralement du 1er juillet ou du 1er janvier.

ou

(b) Un congé de douze (12) mois, à compter généralement du 1er juillet ou d'une autre date approuvée par le Doyen/Bibliothécaire en chef compétent. Cette approbation ne peut être refusée sans raison.

7.25.6 ***Rémunération***

(a) Les Membres choisissant un congé de six (6) mois, avec un crédit de six (6) ans accumulés en vue d'un congé sabbatique, ont droit au traitement intégral.

(b) Les Membres choisissant un congé de douze (12) mois, après avoir accumulé six (6) ans de crédit, ont droit à une rémunération équivalente à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du traitement normal qui leur revenait autrement.

(c) A la demande du Membre, et sous réserve des règlements provinciaux et fédéraux, le Membre peut bénéficier d'une partie de son traitement universitaire sabbatique sous forme de bourse de recherches de l'Université. Dans ce cas, il incombe au Membre de faire les déductions et les déclarations nécessaires auprès des autorités gouvernementales, en tenant compte des lois provinciales et fédérales;

l'Université n'accepte aucune responsabilité à cet égard.

(d) A Member on sabbatical leave shall not take other paid appointments without the prior written permission of the Dean/University Librarian. Such permission shall not be unreasonably withheld. Normally, any additional remuneration received during the leave will be limited to an amount which brings a Member's total to one hundred percent (100%) of normal salary, plus travel and related expenses for the Member's spouse and dependent children. Where total remuneration exceeds this amount, the University reserves the right to reduce the sabbatical stipend proportionately.

(d) Les Membres en congé sabbatique ne peuvent pas se charger d'autres fonctions rémunérées sans l'autorisation préalable du Doyen/Bibliothécaire en chef. Cette autorisation ne peut être refusée sans raison valable. Habituellement, toute rémunération supplémentaire acquise au cours du congé sabbatique ne peut excéder une somme qui porterait le total à cent pour cent (100 %) du traitement usuel du Membre en plus des frais de voyage et des frais de déplacement pour lui, son conjoint et leurs enfants à charge. Si cette limite est dépassée, l'Université se réserve le droit de réduire le traitement proportionnellement.

(e) Members who will have accumulated unused sabbatical credit by the time of their normal retirement date will be entitled to apply for a sabbatical leave to occur during their penultimate year before retirement, and on the understanding that they will return to the University for their final year. Should sabbatical leave be granted in such circumstances, Members are entitled to a stipend pro-rated on the basis of the normal sabbatical stipend and shall include entitlement for the year of return. At their discretion, the Dean/University Librarian may agree to pro-rate the period of time taken as sabbatical leave in lieu of a pro-rated stipend.

(e) Un Membre ayant à son compte, à la date où il devait prendre sa retraite, un crédit d'années inutilisées en vue d'un congé sabbatique, a le droit de demander à prendre un congé sabbatique pendant l'année qui précède sa retraite, à la condition qu'en rentrant à l'Université, il complète sa dernière année de service. Si le congé sabbatique est accordé dans de telles circonstances, le Membre a droit à une rémunération sabbatique calculée au prorata sur la base du traitement normalement applicable au congé sabbatique, et en lui créditant son année finale de service au retour. Le Doyen/Bibliothécaire en chef peut accepter de calculer au prorata la durée du congé sabbatique au lieu de la rémunération.

7.25.7 ***Benefits***

(a) During the period of sabbatical leave, the Member shall continue to receive all benefits as per Article 8.45 – Benefits subject to the conditions set out therein.

(b) During a sabbatical leave, pension calculations shall be based on the Member's salary that would have been in effect if the Member had not been on sabbatical.

7.25.7 ***Avantages sociaux***

(a) Pendant la période du congé sabbatique, le Membre continue de bénéficier de tous les avantages sociaux en conformité avec les dispositions de l'Article 8.45 – Avantages sociaux.

(b) Durant un congé sabbatique, les calculs des retraites sont basés sur le salaire qu'aurait reçu le Membre s'il n'avait pas été en congé sabbatique.

7.25.8 ***Vacation***

7.25.8 ***Vacances***

All Members on sabbatical leave will be assumed to have used their prior year's annual vacation entitlement during the period July 1 to June 30 of the academic year in which the sabbatical leave is taken. Furthermore, Members who take a six (6) month sabbatical leave shall be deemed to have taken half of their annual vacation entitlement during the actual period of the sabbatical leave. Members will be entitled to one (1) year's vacation entitlement after June 30 of the year in which the sabbatical leave is completed.

Il est entendu que les Membres en congé sabbatique prennent leurs vacances annuelles accumulées au cours de l'année précédente entre le 1er juillet et le 30 juin de l'année universitaire au cours de laquelle ils prennent leur congé. De plus, il est entendu que les Membres qui prennent un congé sabbatique de six (6) mois prennent la moitié de leurs vacances annuelles pendant la période de congé sabbatique. Les Membres ont droit aux vacances annuelles correspondant à une (1) année de travail après le 30 juin de l'année où ils ont terminé leur congé sabbatique.

7.25.9 ***Return***

(a) Members granted sabbatical leave shall undertake to return to the University to resume their responsibilities as a full-time Member of faculty for the period of at least one (1) year. Failure to return to the University shall require the Member to reimburse the University for all of the salary and benefits received during the leave, except as such obligations may be waived by the University.

However, when a Member is planning to retire in the academic year immediately following the Member's sabbatical leave, the Employer may waive the requirement to return to her/his responsibilities. Also, to facilitate earlier retirement, the Employer and the Member may agree to an early sabbatical leave as per Article 7.25.2 (c) above without financial penalty following which the Member retires and is not required to return to her/his responsibilities. In both these situations, agreement of the Employer is required.

(b) Members must prepare and forward to their Dean/University Librarian, within one (1) month of their return, a full written account of their scholarly and professional activities and accomplishments as per the approved sabbatical plan during the leave. Members may make a written request to the Dean/University Librarian for a delay in the date of submission of their report. This report shall become part of their file to be used in evaluating the Member for salary increments and

7.25.9 ***Reprise des fonctions***

(a) Les Membres auxquels on a accordé un congé sabbatique s'engagent, en rentrant, à reprendre à temps plein et pendant au moins un (1) an leurs fonctions de professeur ou de bibliothécaire. Si le Membre ne reprend pas ses fonctions, il est obligé de rembourser à l'Université la totalité du traitement et des avantages sociaux reçus durant le congé sabbatique, sauf dans la mesure où l'Université peut renoncer à un tel remboursement.

Toutefois, lorsqu'un Membre prévoit prendre sa retraite au cours de l'année universitaire qui suit son congé sabbatique, l'Employeur peut dispenser le Membre de l'exigence de reprendre ses responsabilités. De plus, afin de faciliter la retraite anticipée, l'Employeur et le Membre peuvent convenir d'un congé sabbatique anticipé conforme à l'Article 7.25.2 (c) ci-dessus sans sanction pécuniaire, le Membre prenant sa retraite à la suite de ce congé et n'étant pas obligé de reprendre ses responsabilités. Le consentement de l'Employeur est requis dans ces deux situations.

(b) Dans un délai d'un (1) mois après son retour, le Membre est tenu d'établir et de faire parvenir par écrit à son Doyen/Directeur de bibliothèque un compte rendu complet de ses recherches, de son activité professionnelle et de ses réalisations en vertu du plan approuvé avant son congé. Un Membre peut demander par écrit au Doyen/Bibliothécaire en chef de retarder la date de la présentation de son rapport. Ce rapport fait désormais partie de son dossier

promotions. Failure of a Member to submit the sabbatical report by the specified time limit without adequate explanation may result in the delay of the decision whether to award or deny the annual increment as per Article 8.20.11 of Article 8.20 – Procedures for the Award/Denial of a Progress-Through-The-Ranks Increment.

Members who are not eligible for an annual increment must have their report submitted within one (1) month of their return in order to begin to accumulate sabbatical credit without penalty. When Members fail to do so, sabbatical credit shall not begin to accumulate until January 1 or July 1, whichever is the closest date next following submission of the report. If, after reviewing the report, the Dean/University Librarian finds the performance to be unsatisfactory, appropriate measures may be taken, as provided in Article 5.75 – Disciplinary Measures.

(c) Notwithstanding the provisions of Article 7.25.9 (a) above, the University may grant up to a maximum of one (1) year of study leave to Members immediately following the completion of their sabbatical leave provided that during this sabbatical leave the Members were studying to obtain a Doctorate, and the additional year of leave will allow them to continue the program for the Doctorate. Under exceptional circumstances, upon recommendation of the Member's Dean/University Librarian and with the permission of the Vice-President, Academic and Provost, the study leave may be extended for an additional year. This back-to-back sabbatical/study leave shall be granted to Members only once in their academic career. The Members shall receive a stipend, according to the provisions of Article 7.30 – Study Leave during this study leave, and must return to the University for a period equal to the total leave or, in the alternative, reimburse the University for the full amount of the stipend and benefits received during the period of combined sabbatical/study leave.

individuel qui sert à l'évaluation en vue d'augmentation et de promotions. Si le Membre ne présente pas son rapport de congé sabbatique dans le délai prévu sans explication suffisante, la décision d'accorder ou de refuser l'augmentation annuelle en conformité avec l'Article 8.20.11 de l'Article 8.20 – Mécanisme d'obtention ou de refus de l'augmentation progressive au même rang peut être retardée.

Pour commencer à accumuler le crédit sabbatique sans se voir imposer d'amende, le Membre qui n'est pas admissible à une augmentation annuelle doit présenter son rapport durant le mois qui suit son retour. S'il ne le fait pas, le Membre ne commencera pas à accumuler de crédit sabbatique avant le 1er janvier ou le 1er juillet qui suit de plus près la présentation du rapport. Si, après avoir examiné le rapport, le Doyen/Bibliothécaire en chef estime que le rendement n'est pas satisfaisant, des mesures appropriées peuvent être prises, ainsi qu'il est prévu à l'Article 5.75 – Mesures disciplinaires.

(c) Nonobstant les dispositions de l'Article 7.25.9 (a) ci-dessus, l'Université peut accorder au plus une (1) année de congé d'études à un Membre dès la fin de son congé sabbatique pourvu que pendant leur congé sabbatique le Membre ai étudié pour obtenir un doctorat et que l'année additionnelle de congé lui permette de continuer leur études doctorales. Dans des circonstances exceptionnelles, sur recommandation du Doyen/Bibliothécaire en chef et avec l'autorisation du Vice-recteur aux études et Provost, le congé d'étude pourra être rallongé d'un an. Cette succession de congés, sabbatiques et d'étude ne sera accordée qu'une fois pendant la carrière des Membres. Les Membres recevront un traitement, en conformité avec les dispositions de l'Article 7.30 – Congé d'études pendant ce congé d'études, et il doit revenir à l'Université pour une durée égale au congé total ou, s'il ne le fait pas, rembourser à l'Université la totalité de la rémunération et des avantages sociaux reçus durant le congé sabbatique et le congé d'études successifs.

The Member may request an altered pattern for the payment of the combined sabbatical/study leave stipends provided that the payment in any one year may not exceed the stipend originally awarded for the sabbatical year.

Le Membre peut demander que la rémunération pour le congé sabbatique et le congé d'études successifs lui soit versée selon une formule modifiée pourvu que le montant payé en une année n'excède pas la rémunération attribuée à l'origine pour l'année sabbatique.

7.25.10 ***Disability***

In the event that a Member on sabbatical leave becomes unable to fulfil the sabbatical obligations because of disability the following policies and procedures shall apply.

(a) The Member will advise the Dean/University Librarian, as soon as possible under the circumstances, of the disability and will provide the Dean/University Librarian with a physician's report outlining the extent of the disability and if possible the expected date of return. For the duration of the illness the provisions of Article 7.55 – Physical and Mental Illness shall apply.

(b) In the event that the sabbaticant is disabled from performing her/his tasks for less than fifty percent (50%) of the sabbatical leave, the Member shall be deemed to have taken her/his sabbatical leave. The Member shall submit a report on her/his sabbatical activities on completion of the sabbatical leave or at the end of the sick leave, whichever occurs later. The impact of the illness on the sabbatical plan of the Member shall be taken into consideration at evaluation time.

(c) In the event that the Member is disabled from performing her/his tasks for more than fifty percent (50%) of the sabbatical leave, the Member shall be deemed not to have taken a sabbatical leave. The Member shall be eligible to take her/his sabbatical leave at the first mutually acceptable time. If the Member indicates that she/he will carry out the previously approved sabbatical plan then the Dean/University Librarian, on the advice of the Department/School and in consultation with the Member, will determine the date on which the sabbatical leave will

7.25.10 ***Incapacité***

Dans le cas où un Membre en congé sabbatique ne peut plus remplir ses obligations à cause de raisons de santé, les politiques et les procédures suivantes devront être suivies :

(a) Le Membre informera dès que possible le Doyen/Bibliothécaire en chef des circonstances de son incapacité et fournira à ce dernier un rapport médical indiquant la gravité de l'incapacité et, si possible, la date de retour prévue. Pour la durée de la maladie, les Articles de l'Article 7.55 – Maladie physique et mentale, s'appliqueront.

(b) Dans le cas où un Membre en congé sabbatique est invalide et incapable de s'acquitter de ses tâches durant une période représentant moins de cinquante pour cent (50 %) de son congé, celui-ci devrait être considéré comme ayant pris son congé. Le Membre doit soumettre un rapport de ses activités durant son congé au moment où se termine le congé ou à la fin du congé de maladie (le plus tardif des deux). Lors de l'évaluation, on tiendra compte de l'impact de la maladie sur le congé sabbatique du Membre.

(c) Dans le cas où un Membre est invalide et incapable de s'acquitter de ses tâches durant une période représentant plus de cinquante pour cent (50 %) de son congé, celui-ci sera considéré comme n'ayant pas pris son congé. Le Membre sera admissible à prendre son congé sabbatique à un moment mutuellement acceptable. Si le Membre indique qu'il terminera le plan de congé précédemment approuvé, le Doyen/Bibliothécaire en chef, sur avis du Département/de l'École et en consultation avec le Membre, déterminera la date à laquelle

commence. In the event that the Member wishes to amend the sabbatical plan, the provisions of Article 7.25.3 (f) above shall apply.

débutera le congé sabbatique. Dans le cas où le Membre désire modifier son plan de congé, les dispositions de l'Article 7.25.3 (f) s'appliqueront.

7.25.11 ***Sabbatical Leave After Three Years***

While sabbaticals after six (6) years are the norm, the Parties recognize that outside of the sabbatical eligibility plan, which will take precedence, it may be mutually beneficial to Members and the University if Members were to take a six (6) month sabbatical at eighty-five percent (85%) salary after three (3) years of service. For each six (6) months of service beyond three (3) years the sabbaticant is eligible for an additional two and a half percent (2.5%) of salary during the leave period. In no case may a proposed or approved sabbatical leave after three (3) years be postponed for more than one (1) year. When Members take a sabbatical leave after three (3) years all accumulated years of eligibility are exhausted except as otherwise provided for by this Collective Agreement. When the sabbatical leave is postponed, the Member shall receive one (1) year sabbatical credit for the year postponed so that their next sabbatical leave will occur according to their original sabbatical rotation. Sabbaticals after three (3) years can be granted provided that:

7.25.11 ***Congés sabbatiques trisannuels***

Bien que les congés sabbatiques soient accordés généralement après six (6) ans de service, les Parties reconnaissent que, en dehors des dispositions d'admissibilité aux congés, qui auront toujours la priorité, il peut être profitable pour l'Université et pour les Membres que ceux-ci prennent, après trois (3) ans de service, un congé sabbatique de six (6) mois, avec quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire. Pour chaque tranche de six (6) mois de service au-delà de trois (3) ans, la personne en congé sabbatique a droit à deux et demi pour cent (2,5 %) de plus pendant la période d'absence. En aucun cas un congé sabbatique trisannuel, proposé ou approuvé, ne peut être repoussé plus d'un (1) an. Lorsque les Membres prennent un congé sabbatique trisannuel, toutes les années accumulées y ouvrant droit sont épuisées, à moins d'indication autre dans la présente Convention collective. Lorsque le congé sabbatique est différé, le Membre reçoit une (1) année de crédit pour l'année d'ajournement, de sorte que son prochain congé sabbatique se trouve à l'année prévue dans la rotation d'origine. Le congé sabbatique après trois (3) ans de service peut être accordé si :

Eligibility

(a) Members have tenure when the leave becomes effective;

(b) Such a leave does not require the postponement of a sabbatical leave for a Member with six (6) or more years of service;

(c) The leave does not have a negative impact on the budget of the Department/School.

Admissibilité

(a) Le Membre a la permanence à la date du début du congé;

(b) Le congé n'entraîne pas la remise à plus tard du congé sabbatique d'un Membre avec six (6) ans de service ou plus;

(c) Le congé ne grève pas le budget du Département/de l'École.

Return

(a) Members granted sabbatical leave under this Article shall undertake to return to the University to resume responsibilities as a full-time Member of faculty for the period of at least six (6) months. Failure to return to the University shall require the Member to reimburse the University for all of the salary and benefits received during the

Reprise des fonctions

(a) Les Membres auxquels est accordé un congé sabbatique s'engagent, en rentrant, à reprendre à temps plein et pendant au moins six (6) mois leurs fonctions de Membre du corps professoral à temps plein. Si le Membre ne reprend pas ses fonctions, il est obligé de rembourser à l'Université la totalité du traitement et

leave, except as such obligations may be waived by the University.

However, when a Member is planning to retire in the academic year immediately following the Member's sabbatical leave, the Employer may waive the requirement to return to her/his responsibilities. Also, to facilitate earlier retirement, the Employer and the Member may agree to an early sabbatical leave as per Article 7.25.2 (c) above without financial penalty following which the Member retires and is not required to return to her/his responsibilities. In both these situations, the Employer has to agree.

(b) Members must prepare and forward to their Dean/University Librarian and Chair/Director of the Department/School, within one (1) month of their return, a full written account of their scholarly and professional activities and accomplishments as per the approved sabbatical plan during the leave, as outlined in Article 7.25.9 (b) above.

des avantages sociaux reçus durant le congé sabbatique, sauf dans la mesure où l'Université peut renoncer à un tel remboursement.

Toutefois, lorsqu'un Membre prévoit prendre sa retraite au cours de l'année universitaire qui suit son congé sabbatique, l'Employeur peut dispenser le Membre de l'exigence de reprendre ses responsabilités. De plus, afin de faciliter la retraite anticipée, l'Employeur et le Membre peuvent convenir d'un congé sabbatique anticipé conforme à l'Article 7.25.2 (c) ci-dessus sans sanction pécuniaire, le Membre prenant sa retraite à la suite de ce congé et n'étant pas obligé de reprendre ses responsabilités. Le consentement de l'Employeur est requis dans ces deux situations.

(b) Dès son retour, le Membre est tenu d'établir et de faire parvenir au Doyen/Bibliothécaire en chef et au Directeur de son Département/École, dans le délai d'un (1) mois, un compte rendu complet de ses recherches, de son activité professionnelle et de ses réalisations en vertu du plan approuvé avant son congé, tel qu'indiqué à l'Article 7.25.9 (b) ci-dessus.

ARTICLE 7.30 – STUDY LEAVES

A leave for the purpose of upgrading academic qualifications, normally through the attainment of a higher degree or some other equivalent acceptable to the University and the Department/School shall be known as Study Leave. Such leave must be in the best interests of the University. The maximum length of leaves to be granted during a Member's academic career shall normally not exceed two (2) years.

7.30.1 ***Eligibility***

A study leave may be granted to a tenured, probationary or Master Lecturer Member after two (2) years of full-time service, but no sooner than two (2) years after a sabbatical leave except as permitted in Article 7.25.9 (c) of Article 7.25 – Sabbatical Leaves. Such leave will not be automatic and shall be granted only upon the approval by the Vice-President, Academic and Provost, subsequent to consultation with the Department/School through its Chair/Director and the appropriate

ARTICLE 7.30 – CONGÉ D'ÉTUDES

Le terme « congé d'études » désigne un congé servant à améliorer les qualifications universitaires. Généralement, il s'agit d'obtenir un titre plus élevé, ou l'équivalent reconnu comme tel par l'Université et le Département/l'École. Ce congé doit servir les meilleurs intérêts de l'Université. Habituellement, les congés d'études accordés au Membre au cours de sa carrière dans l'enseignement supérieur ne peuvent pas dépasser deux (2) ans.

7.30.1 ***Admissibilité***

Sont admissibles au congé d'études les Membres ayant la permanence ou un poste menant à la permanence ou les Maîtres de conférences, au moins deux (2) années devant être écoulées depuis le dernier congé sabbatique à l'exception des circonstances extraordinaires mentionnées à l'Article 7.25.9 (c) de l'Article 7.25 – Congé sabbatique. Le congé d'études n'est pas automatique; il n'est accordé que sur l'approbation du Vice-recteur aux études et Provost, après consultation du

Dean/University Librarian, upon an approved application procedure noted below. In the event that the Employer is unable to grant a study leave to an applicant in one (1) given year, the Employer shall make every reasonable effort to ensure that the study leave is granted to the Member in the subsequent year of application.

Département/de l'École, par l'intermédiaire du Directeur du Département/de l'École et du Doyen/Bibliothécaire en chef concerné à la suite de la procédure décrite ci-dessous. Lorsque l'Employeur n'est pas en mesure d'accorder un congé d'études au cours d'une (1) année donnée, l'Employeur fait tous les efforts raisonnables pour s'assurer que le Membre obtienne le congé dans l'année qui suit la demande.

7.30.2 ***Application***

(a) Applications for study leave shall be made by September 30 in consultation with the Department/School through the Chair/Director and the appropriate Dean/University Librarian to the Vice-President, Academic and Provost. In submitting an application for study leave, the Members shall provide a well considered plan indicating the value of the leave to their professional improvement and to the best interest of the University. In forwarding the application to the Dean/University Librarian, the Department/School through the Chair/Director shall recommend for or against approval, including in the recommendation not only an assessment of the project but also a judgement on how the leave, if granted, will affect the academic program(s) and the budget of the particular Department/School. In forwarding the application to the Vice-President, Academic and Provost, the Dean/University Librarian shall make an assessment of the application on the same grounds. The Dean/University Librarian will, at the Dean/University Librarian's discretion, make whatever inquiry they deem desirable, including consideration of the applicant's demonstrated potential, in order to determine the merit of the application. Copies of both the Department/School's and the Dean's/University Librarian's recommendations shall be made available to the applicant.

(b) Applications for study leave shall be filed with the Vice-President, Academic and Provost no later than October 31 of the academic year preceding that in which the leave is to be taken. The Vice-President, Academic and Provost shall verify the status of the application

7.30.2 ***Demande***

(a) Les demandes de congé d'études sont adressées au plus tard le 30 septembre, après consultation du Département/de l'École, au Vice-recteur aux études et Provost par l'intermédiaire du Directeur concerné de concert avec le Doyen/Bibliothécaire en chef. En soumettant sa demande, le Membre fournit un projet mûrement réfléchi, indiquant l'intérêt que présente son projet pour son développement personnel en tant que professeur ou bibliothécaire, et pour les meilleurs intérêts de l'Université. En faisant parvenir la demande au Doyen/Bibliothécaire en chef, le Département/l'École, par l'intermédiaire de son Directeur, y joint une recommandation positive ou négative, non seulement avec une appréciation du projet, mais aussi avec une opinion sur les répercussions possibles du congé sur les programmes et le budget du Département/de l'École. En transmettant la demande au Vice-recteur aux études et Provost, le Doyen/Bibliothécaire en chef y joint une évaluation de la demande, en appliquant les mêmes critères. Le Doyen/Bibliothécaire en chef a la possibilité, afin de juger de la validité de la demande, de s'enquérir, entre autres, des capacités prouvées de l'intéressé. Une copie de la recommandation du Département/de l'École ainsi que celle du Doyen/Directeur de bibliothèque sont mises à la disposition du candidat.

(b) Les demandes de congé d'études doivent parvenir au Vice-recteur aux études et Provost au plus tard le 31 octobre de l'année universitaire précédant celle prévue pour le congé. Le Vice-recteur aux études et Provost vérifie la demande à la lumière des

in relation to the relevant University policies and the financial implications of the leave, and make a decision, a copy of which shall be sent to the Member. The decision of the Vice-President, Academic and Provost shall be final and binding.

(c) In the event that the Vice-President, Academic and Provost finds it necessary to refuse Members their study leave on financial grounds after the leave had been approved, that Member shall be given priority within the Member's Department/School for a study leave for the following year.

(d) Deadlines listed above may be waived in special circumstances.

7.30.3 Terms

(a) A one (1) year study leave may be granted to a tenured, probationary or Master Lecturer Member after two (2) years of service at a stipend of $35,525 on July 1, 2017, $36,093 on July 1, 2018 and $36,707 on July 1, 2019 or a pro-rated amount if the leave is for a period of less than one (1) year.

(b) A two (2) year study leave may be granted to a tenured, probationary or Master Lecturer Member after four (4) years of service at a stipend of $35,525 on July 1, 2017, $36,093 on July 1, 2018 and $36,707 on July 1, 2019.

(c) A Member may request a temporary reduction in workload to undertake or complete Doctoral studies. Where, in the discretion of the Vice-President, Academic and Provost and upon recommendation of the Dean/University Librarian, satisfactory replacement arrangements can be made, the workload reduction will be granted with a proportionate reduction in salary based on the overload stipend.

(d) The maximum period of absence is two (2) consecutive years, normally

critères établis par l'Université et de la situation financière pour l'année du congé, et rend sa décision, une copie de laquelle est remise au Membre. La décision du Vice-recteur aux études et Provost est sans appel et lie les Parties.

(c) Dans le cas où le Vice-recteur aux études et Provost est obligé de refuser le congé d'études d'un Membre pour des raisons financières, après qu'il fut approuvé, le Membre acquiert, pour l'année d'après, la préséance sur les collègues de son Département/École.

(d) On peut ne pas tenir compte des dates limites mentionnées ci-dessus dans ces circonstances particulières.

7.30.3 ***Conditions***

(a) Un congé d’études d’un (1) an avec une rémunération de 35 525 $ le 1er juillet 2017, de 36 093 $ le 1er juillet 2018 et de 36 707 $ le 1er juillet 2019 ou une rémunération calculée au prorata si le congé dure moins d’un (1) an, peut être accordé à un Membre ayant la permanence, à un Membre nommé à l’essai ou à un Maître de conférences après deux (2) années de service.

(b) Un congé d’études de deux (2) ans avec une rémunération de 35 525 $ le 1er juillet 2017, de 36 093 $ le 1er juillet 2018 et de 36 707 $ le 1er juillet 2019 peut être accordé à un Membre ayant la permanence, à un Membre nommé à l’essai ou à un Maître de conférences après quatre (4) années de service.

(c) Un Membre peut demander une réduction temporaire de sa charge de travail pour entreprendre ou terminer des études de doctorat. Lorsque, à la discrétion du Vice-recteur aux études et Provost et sur recommandation du Doyen/Bibliothécaire en chef, il est possible de remplacer adéquatement la personne intéressée, la réduction de la charge de travail sera accordée avec une réduction proportionnelle de salaire basée sur la rémunération pour une surcharge de remplacement.

(d) La période maximale d'absence est de deux (2) ans consécutifs à compter,

commencing on July 1.

(e) In the event that Members wish to pursue a summer course for upgrading purposes, they may request up to four (4) weeks at full pay if they contribute equal time from their vacation period without losing any of their study leave entitlement. To apply for such a leave, Members will follow the procedures set out in Article 7.30.2 above.

7.30.4 ***Benefits***

Benefits of insurance, pension, etc., will continue during the leave provided the Members continue payment of their portion of the fees.

7.30.5 ***Return***

(a) The Members must agree in writing to return immediately to the University for a period equal to their leave of absence but in no case for a period of less than one (1) year or to reimburse the University for the full amount of the stipend received. If Members return to the University for a period of time less than the length of the leave, the University shall require the Members to reimburse the University for all or part of their stipend received during the leave.

(b) The Members must prepare and forward to their Dean/University Librarian and Chair/Director of the Department/School, within one (1) week of their return, a full written account of their scholarly activities during the study leave. The report shall become part of their personnel file.

(c) Time spent on study leave does not count towards sabbatical credit.

7.30.6 ***Appointments while on Leave***

habituellement, du 1er juillet.

(e) Au cas où le Membre désire suivre un cours d'été dans le but d'acquérir un diplôme supérieur, il peut, sans perte de crédit en vue de son congé d'études, demander jusqu'à quatre (4) semaines d'absence, ne comportant aucune diminution du traitement normal, à condition d'exercer ses fonctions à l'Université pendant une moitié de la période des vacances. Pour faire une telle demande, il faut que le Membre procède de la façon décrite à l'Article 7.30.2 ci-dessus.

7.30.4 ***Avantages sociaux***

Les prestations d'assurance, de retraite, et autres continuent d'être payées pendant le congé, pourvu que le Membre continue, pour sa part, d'acquitter ses primes.

7.30.5 ***Reprise des fonctions***

(a) Le Membre est tenu de passer un accord écrit l'engageant, à l'issue de son congé d'études, soit à reprendre immédiatement ses fonctions à l'Université pour une période égale à celle du congé d'études et en aucun cas, de moins d'un (1) an, soit à rembourser l'Université d'une somme représentant la totalité de la rémunération qu'il a reçue pendant son congé d'études. Si un Membre retourne à l'Université pour une période moindre que celle du congé d'études, l'Université exige du Membre le remboursement de tout ou partie de la rémunération reçue pendant le congé.

(b) Le Membre fait parvenir à son Doyen/Directeur de bibliothèque et à son Directeur de Département/d'École, dans un délai maximum d'une (1) semaine, à compter de la date de reprise, un compte rendu complet des études qu'il a entreprises au cours du congé, et ce rapport fait désormais partie de son dossier individuel.

(c) La période du congé d'études ne compte pas dans le calcul du crédit en vue du congé sabbatique.

7.30.6 ***Emplois contractés en période de congé d'études***

All Members on study leave must obtain written approval in advance from the Dean/University Librarian for any paid activity before making any such commitment.

Les Membres en congé d'études ne peuvent pas accepter d'emploi rémunéré sans l'autorisation écrite préalable du Doyen/Bibliothécaire en chef.

ARTICLE 7.35 – VOLUNTARY REDUCED WORKLOAD

7.35.1 The Employer and the Union endorse the principle of voluntary reduced workload as being mutually beneficial to the Members and the institution. Any full-time Member of the Bargaining Unit who currently occupies a regular full-time position and who has a minimum of two (2) years of continuous full-time service at the University at their request may be granted up to fifty percent (50%) temporary reduction in workload with a proportionate reduction in salary, and annual vacation entitlement, provided that:

(a) The temporary reduction is effective for a twelve (12) month period.

(b) The request is normally made to the Department/School and the Dean/University Librarian three (3) months in advance.

(c) The Dean/University Librarian approves the request, such approval not to be unreasonably withheld.

7.35.2 Notwithstanding Article 7.35.1 (a) above, the University may, upon request, grant voluntary reduced workloads for periods longer than twelve (12) months and/or renewals of twelve (12) month reduction periods, subject to the Dean's/University Librarian's approval as in Article 7.35.1 (c) above.

7.35.3 Faculty Members on Voluntary Reduced Workload have the right to benefits and to contribute to the benefits plan of the University in accordance with the provisions of the Collective Agreement for sharing contributions.

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

ARTICLE 7.35 – RÉDUCTION VOLONTAIRE DE LA CHARGE DE TRAVAIL

7.35.1 L'Employeur et le Syndicat souscrivent au principe de la réduction volontaire de la charge de travail et la considèrent profitable tant pour le Membre que pour l'Université. Tout Membre à temps plein de l'unité de négociation, occupant à un moment donné un poste ordinaire à temps plein, et ayant à son compte un minimum de deux (2) ans consécutifs de service à temps plein à l'Université, peut, sur sa demande, bénéficier d'une réduction temporaire allant jusqu'à cinquante pour cent (50 %) de sa charge de travail accompagnée d'une réduction proportionnelle du traitement et des vacances annuelles, à condition que :

(a) La réduction soit pour une période de douze (12) mois;

(b) La demande soit normalement soumise au Département/à l'École et au Doyen/Directeur de bibliothèque trois (3) mois à l'avance;

(c) Le Doyen/Directeur de bibliothèque approuve la demande, cette approbation ne pouvant pas être refusée sans raison valable.

7.35.2 Nonobstant l'Article 7.35.1 (a) ci-dessus, l'Université peut, sur demande, autoriser des réductions volontaires de la charge de travail pour des périodes de plus de douze (12) mois, ainsi que le renouvellement d'une période de douze (12) mois, sous réserve de l'approbation du Doyen/Bibliothécaire en chef, selon l'Article 7.35.1 (c) ci-dessus.

7.35.3 Les Membres du corps professoral avec réduction volontaire de la charge de travail ont droit aux avantages sociaux, et ont le droit de cotiser au régime d'avantages sociaux de l'Université avec partage des cotisations selon les dispositions de la Convention collective.

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

(b) ***Long-Term Disability*.** Members who are planning to take a voluntary reduced workload must be provided with specific information concerning coverage for Long-Term Disability during and after the period of voluntary reduced workload. Members should not accept voluntary reduced workload without a full and complete written statement concerning Long-Term Disability coverage.

(b) ***Invalidité de longue durée.*** Les Membres qui ont l'intention de demander une réduction volontaire de la charge de travail doivent recevoir des renseignements précis sur la protection en cas d'invalidité de longue durée pendant et après la période de réduction volontaire de la charge de travail. Les Membres ne devraient pas accepter de réduction volontaire de la charge de travail sans avoir par écrit un document complet se rapportant à la protection d'invalidité à long terme.

(c) ***Pension Plan*.** Members on voluntary reduced workload may contribute to the pension plan on the basis of their normal full salary with appropriate contributions from the Employee and Employer as outlined in the Collective Agreement to the extent possible under Revenue Canada regulations. It is understood that contributions based on normal salary rather than reduced salary may not be possible under Revenue Canada regulations for a cumulative total of more than five (5) years.

(c) ***Régime de retraite.*** Les Membres avec réduction volontaire de la charge de travail peuvent continuer de contribuer au régime de retraite sur la base du total de leur rémunération normale, les cotisations étant versées par l'Employé et l'Employeur de la façon indiquée dans la Convention collective, et dans les limites des règlements de Revenu Canada. Il est entendu que pour Revenu Canada, les cotisations basées sur la rémunération normale au lieu de la rémunération réduite, ne peuvent être perçues pendant plus de cinq (5) ans (total cumulatif).

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

(d) ***Assurance-vie.*** L'assurance-vie peut se faire sur la base de la rémunération normale et avec les maxima normaux.

(e) ***Sabbatical Leave*.** Sabbatical leave entitlements for Members on voluntary reduced workload will be pro-rated in accordance with the reduced workload.

(e) ***Congé sabbatique.*** Les droits des professeurs avec réduction volontaire de la charge de travail sont proportionnels à la réduction de la charge de travail.

7.35.4 Members who use this option shall remain Members of the Bargaining Unit, notwithstanding the definition of membership as defined in Article 2.15 – Recognition of the Bargaining Unit.

7.35.4 Les Membres bénéficiant des dispositions du présent Article continuent d'être Membres de l'unité de négociation, nonobstant la définition de la qualité de Membre donnée à l'Article 2.15 – Reconnaissance de l'unité de négociation.

7.35.5 For the application of tenure and promotion policies, periods of reduced workload shall be pro-rated in accordance with the reduction in workload. Full-time research and teaching activities at another institution while a Member is on voluntary reduced workload at Laurentian will be counted for purposes of the minimum time requirement for promotion.

7.35.5 En matière des règlements gouvernant la permanence et les promotions, les périodes avec réduction volontaire de la charge de travail comptent dans la même proportion que la réduction de la charge de travail. La recherche et l'enseignement à temps plein dans un autre établissement pendant que le Membre a une réduction volontaire de la charge de travail à l'Université Laurentienne comptent aux fins des exigences minimales de temps concernant les promotions.

Collective Agreement 2017-2020

7.35.6 Members on voluntary reduced workload retain both the right and the obligation to contribute to the administrative work of the University. Evaluations of such activity by the Dean/University Librarian would be expected to recognise the reduced workload of the Member. As full-time Members of the Bargaining Unit, Members on voluntary reduced workload retain the right to participate in academic councils as full voting Members and to receive minutes and other Departmental/School and University documents and communications if the Member can be present on campus. If Members are absent from campus, the University is not required to undertake extraordinary steps to assure the ability of the Member to fully participate.

7.35.7 During the period of voluntary reduced workload, Members are expected to submit annual reports as per Article 5.45 – Annual Report for Members in order to qualify for Progress-Through-The-Ranks increments (Article 8.15 – Progress-Through-The-Ranks Increments and Article 8.20 – Procedures for the Award/Denial of a Progress-Through-The-Ranks Increment). The evaluation will take into account the reduced workload. If awarded, the Progress-Through-The-Ranks increment will be added to the base salary of the Member. The new base salary will be used to determine the actual salary of the Member in conformity with the percent reduction in workload.

ARTICLE 7.40 – LEAVES OF ABSENCE WITHOUT PAY

7.40.1 A Member may be granted a leave of absence without pay under terms approved by the University. All such terms including arrangements for benefits shall be set out in written form prior to the leave. All terms shall be communicated in written form to the Union for information prior to the leave. Permission for such leave shall not be unreasonably denied by the Employer.

7.40.2 An application for such leave shall normally be submitted in writing to the Dean/University Librarian at least six (6) months in advance stating the purpose of the leave. An application for an extension should be made in writing to the Dean/University Librarian at least four (4) months in advance. These time requirements may be waived in special circumstances.

Convention collective 2017-2020

7.35.6 Les Membres avec réduction volontaire de la charge de travail retiennent le droit et l'obligation de prendre part aux tâches administratives de l'Université. Dans son évaluation de ces tâches, le Doyen/Directeur de bibliothèque tient compte de la réduction de la charge de travail du Membre. En tant que Membres à temps plein de l'unité de négociation, les Membres avec réduction volontaire de la charge de travail conservent le droit d'appartenir aux conseils universitaires en tant que Membres à part entière avec droit de vote, et de recevoir les procès verbaux, autres documents et communications de leur Département/École et de l'Université s'ils sont présents sur le campus. En cas d'absence du campus, l'Université n'est pas tenue de prendre des mesures extraordinaires en vue de permettre au Membre de participer pleinement.

7.35.7 Pendant la période de réduction volontaire de la charge de travail, les Membres soumettent un rapport annuel en application de l'Article 5.45 – Compte rendu annuel des Membres, en vue d'être admissibles aux augmentations progressives au même rang (Article 8.15 – Augmentations progressives au même rang et Article 8.20 – Mécanisme d'obtention ou de refus de l'augmentation progressive au même rang.) L'augmentation progressive au même rang, si elle est accordée, s'ajoute à la rémunération de base du Membre. Cette nouvelle rémunération de base, combinée au pourcentage de réduction de la charge de travail, est utilisée pour calculer la rémunération réelle du Membre.

ARTICLE 7.40 – CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ

7.40.1 Un congé sans rémunération peut être accordé à un Membre, selon des conditions acceptables pour l'Université et qui sont spécifiées, au préalable, dans un document écrit envoyé au Syndicat avant la date du congé, et indiquant les arrangements au sujet des avantages sociaux. L'Employeur ne peut pas refuser son autorisation sans raison valable.

7.40.2 Habituellement, la demande d'un congé non rémunéré, contenant un exposé de l'objet, est soumise par écrit au Doyen/Directeur de bibliothèque au moins six (6) mois à l'avance et une demande de prolongation au moins quatre (4) mois à l'avance. On peut surseoir à ces délais dans des situations particulières.

7.40.3 Applications for such leaves shall be recommended by the Dean/University Librarian after consultation with the Department/School. Final approval rests with the Vice-President, Academic and Provost.

7.40.3 La recommandation touchant la demande de congé non rémunéré est du ressort du Doyen/Directeur de bibliothèque après consultation du Département/de l'École. La décision finale appartient au Vice-recteur aux études et Provost.

7.40.4 Leave of absence without pay under this Article shall normally not exceed two (2) years.

7.40.4 Normalement, le congé non payé dont il est question au présent Article ne peut pas durer plus de deux (2) ans.

7.40.5 The Members may elect to discontinue the benefits during the leave of absence subject to existing policies and regulations. If they elect to continue those benefits available to the Members, they shall make suitable arrangements as defined in Article 7.40.1 above.

7.40.5 Le Membre peut opter pour la cessation, pendant le congé, des avantages sociaux conformément aux règles et règlements actuels. S'il opte pour la continuation des avantages sociaux auxquels il a droit, il prend les mesures qui s'imposent d'après l'Article 7.40.1 ci-dessus.

7.40.6 Court and Political leaves shall be governed by Article 7.45 – Court Leaves and Article 7.50 – Political Leaves.

7.40.6 Les congés pour comparution et les congés politiques font l'objet de l'Article 7.45 – Congé pour comparution et l'Article 7.50 – Congé politique.

ARTICLE 7.45 – COURT LEAVES

ARTICLE 7.45 – CONGÉ POUR COMPARUTION

7.45.1 Leave of absence with pay shall normally be granted to any Member, other than a Member on leave of absence without pay, who is required to serve on a jury or to attend as a witness or an expert in a court of justice or before any legal or statutory body in Canada with power to compel the attendance of witnesses before it.

7.45.1 Un congé payé est normalement accordé aux Membres, sauf s'ils sont bénéficiaires d'un congé non rémunéré, s'ils sont cités en justice en tant que juré, témoin ou expert-conseil, ou cités à comparaître devant un tribunal ou tout organe judiciaire ou statutaire du Canada habilité à contraindre les témoins à comparaître devant lui.

7.45.2 The Members shall notify their Dean/University Librarian in advance, in writing, and shall provide proof of their attendance, if so requested.

Members shall attempt to make arrangements to ensure that their duties are properly carried out during the period of their absence.

7.45.2 Le Membre est tenu de signaler par écrit au Doyen/Bibliothécaire en chef son absence imminente, et d'apporter une preuve de sa comparution effective si on la lui demande.

Le Membre doit essayer de prendre les mesures nécessaires pour assurer l'exécution de ses fonctions en son absence.

7.45.3 Leave with pay does not apply to Members serving a sentence or appearing as a witness on their own behalf.

7.45.3 Les dispositions régissant les congés payés ne s'appliquent pas aux Membres qui purgent une peine ou qui comparaissent comme témoin pour leur propre compte.

7.45.4 When Members wish time off in order to pursue a civil action in court, the Members shall apply to the Dean/University Librarian for leave of absence without pay. (See Article 7.40 – Leaves of Absences Without Pay.)

7.45.4 Si un Membre désire s'absenter afin d'intenter une action civile, il s'adresse au Doyen/Bibliothécaire en chef pour demander un congé non rémunéré (voir l'Article 7.40 – Congé non rémunéré).

7.45.5 If Members are required to absent themselves from their duties to appear in court as a result of legal action taken against them in regard to matters arising out of the performance of their duties to the University, they shall not be

7.45.5 Aucune sanction n'est imposable aux Membres qui ne peuvent remplir leurs fonctions à cause d'une action intentée contre eux par suite de l'exécution de leurs fonctions universitaires. Les absences de ce genre sont

penalised for such absence. Such an absence shall be governed by Article 7.45.2 above.

régies par les dispositions de l'Article 7.45.2 ci-dessus.

ARTICLE 7.50 – POLITICAL LEAVES

7.50.1 The Employer recognises that all Members of the Bargaining Unit are free to enter public life and to seek any political office, as a Member of the provincial or federal government, or any full-time political office.

7.50.2 If Members of the Bargaining Unit wish to allow their names to stand either before a party convention or for actual nomination for an election, the Members shall notify the Dean/University Librarian concerned within a reasonable time so that the Dean/University Librarian may make whatever arrangements may be deemed necessary in order to ensure that the resulting added workload can be properly performed by others from the date of the issuance of the writ up to and including the date of the election.

7.50.3 The Employer may grant such a Member leave without pay for a period from the issuance of the writ up to and including election day. Such leave shall not be unreasonably withheld.

7.50.4 Should the Members not be elected, they shall come back to work immediately to assume their normal duties.

7.50.5 If the Members are elected and:

(a) If they are Members with tenure and return immediately upon ceasing to hold office within six (6) years of their election, all rights, privileges and rank shall be restored to them upon return and the Members shall be entitled to a rate of pay including all statutory increases which were granted to Members of the teaching staff of equal rank that the Members occupied at the time the leave was granted. Extensions of the six (6) year time limit may be made by agreement of the Parties. During the term of any such leave, the Members shall be entitled to leave without remuneration. Such Members shall not be entitled to any rights or privileges under this Collective Agreement except in regards to benefits as governed by Article 7.40 – Leaves of Absence Without Pay.

ARTICLE 7.50 – CONGÉ POLITIQUE

7.50.1 L'Employeur reconnaît le droit à tous les Membres de l'unité de négociation de prendre part à la vie publique ou d'accepter toute charge officielle, en qualité de Membre du gouvernement provincial ou fédéral, ou tout autre poste politique à temps plein.

7.50.2 Si un Membre est nommé par un parti politique, soit pour occuper un poste dans le parti, soit pour se présenter aux élections gouvernementales, et qu'il a accepté la nomination, il en avise dans un délai raisonnable le Doyen/Bibliothécaire en chef afin que ce dernier fasse le nécessaire pour que la charge supplémentaire de travail qui en résulte entre la date d'émission des brefs et la date des élections puisse être exécutée de façon convenable par d'autres.

7.50.3 L'Employeur peut accorder au Membre un congé non payé pour la période comprise entre la date de l'émission des brefs et la date des élections. Ce congé ne doit pas être refusé sans raison valable.

7.50.4 Si le Membre n'est pas élu, il est tenu de reprendre ses fonctions immédiatement.

7.50.5 Si le Membre est élu, et :

(a) S'il s'agit d'un Membre ayant la permanence et qu'il réintègre son poste immédiatement après avoir cessé d'exercer ses fonctions publiques dans les six (6) ans qui suivent la date de son élection, tous ses droits, privilèges et rang lui sont restitués dès sa reprise de fonction, et le montant de son traitement comprendra toutes les augmentations attribuées aux collègues du même rang. Une prolongation de la limite de six (6) ans peut être convenue par les Parties. Dans ces conditions, et tant que dure son absence, le Membre a droit au congé non payé; il ne bénéficie pas des droits ni des privilèges de la présente Convention collective, excepté dans la mesure des dispositions de l'Article 7.40 – Congé non rémunéré.

Nothing in this Article shall be construed as preventing such Members from being employed on a part-time basis by the University for lecturing/professional library service or for any task, in which case the Members shall be remunerated therefore at the normal scale for part-time Members of the teaching/professional library staff.

(b) If they are a Member without tenure, they shall be deemed to have resigned their position with the University as of the day following their election.

7.50.6 Any Members of the Bargaining Unit who wish to run for a political office other than a full-time one are free to do so subject to Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics. Any such Members of the Bargaining Unit shall be required to perform all normal duties as set out in this Collective Agreement.

ARTICLE 7.55 – PHYSICAL AND MENTAL ILLNESS

7.55.1 The Members of the Bargaining Unit are eligible for sick leave up to a maximum of six (6) months at salary otherwise receivable from the date of disability due to accident or illness, for each separate disability cause, excluding pregnancy which shall be covered by the provisions of Article 7.60 – Pregnancy, Parental and Adoption Leaves. Illness of a duration of more than six (6) months will be dealt with according to the provisions of the University's Long-Term Disability Plan, and the Employer agrees that there shall be no amendments to that plan during the life of the Collective Agreement which shall materially affect the nature or level of the benefits to which a Member is entitled. As soon as practicable after the start of each disability period, the Dean/University Librarian must be informed by or on behalf of the disabled about the absence and about its expected duration.

Where the Employer makes payment to the Member according to the above mentioned terms or assumes liability therefore, the Employer is subrogated to all rights of recovery of the Member to the extent that the

Aucune des dispositions du présent Article ne doit être interprétée comme excluant la possibilité de l'emploi à temps partiel du Membre par l'Université comme enseignant, bibliothécaire professionnel, ou à tout autre titre; dans ce cas, le Membre est payé selon la même échelle que les enseignants et bibliothécaires professionnels employés à temps partiel.

(b) S'il s'agit d'un Membre n'ayant pas la permanence, il est considéré comme ayant démissionné de l'Université dès le jour suivant son élection.

7.50.6 Les Membres de l'unité de négociation qui se présentent pour une charge publique à temps partiel sont libres de se présenter comme candidats aux élections sous réserve des dispositions de l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels. Dans ces conditions, les Membres sont tenus de s'acquitter des responsabilités dont ils sont chargés, et qui sont définies dans la présente Convention collective.

ARTICLE 7.55 – MALADIE PHYSIQUE ET MENTALE

7.55.1 Les Membres de l'unité de négociation ont droit à un congé de maladie d'une durée maximale de six (6) mois, avec le traitement qu'ils percevrait dans des conditions normales, à compter du premier jour de l'incapacité attribuable à un accident ou à une maladie, dans le cas de chaque incapacité, la maternité exclue, laquelle est régie par les dispositions de l'Article 7.60 – Congés de maternité, congés parentaux et congés d'adoption. Les maladies qui durent plus de six (6) mois entrent dans le cadre du régime d'indemnité pour invalidité à long terme et l'Employeur convient que pendant la durée de la présente convention collective, il n'y aura aucun amendement au régime qui affecterait la nature et le niveau des avantages sociaux auxquels un Membre a droit. Dès que possible après le commencement de la période d'incapacité, l'absence et sa durée prévue doivent être signalées au Doyen/Directeur de la bibliothèque par l'intéressé ou par un intermédiaire.

Lorsque l'Employeur paye le Membre conformément aux conditions indiquées ci-dessus ou assume les obligations qui en découlent, l'Employeur est en droit d'obtenir un remboursement dans la mesure où

Employer has made payment to, or on behalf of, or for the benefit of the Member. The Employer may bring an action in the name of the Member to enforce these rights.

l'Employeur a payé le Membre ou effectué des paiements en son nom ou pour son bénéfice. L'Employeur peut agir au nom du Membre pour faire appliquer ces droits.

7.55.2 (a) A Member shall, when requested by the Dean/University Librarian, submit the certificate of a legally qualified medical practitioner certifying that the Member is unable to attend to the duties of her/his position;

(i) For any sick leave in excess of five (5) consecutive working days.

(ii) In the event a Member's sick leave pattern raises substantial doubt of the claim, even if the individual's sick leave periods are short enough not to require medical certificates otherwise.

7.55.2 (a) Sur demande du Doyen/Bibliothécaire en chef, un Membre soumet une attestation par un praticien de la médecine habilité légalement, qui certifie que le Membre est incapable de remplir les fonctions de son poste;

(i) dans le cas d'un congé de maladie se prolongeant au-delà de cinq (5) jours ouvrables consécutifs;

(ii) dans le cas où le dossier des congés de maladie du Membre soulève des doutes sur la validité de sa demande, même si chacune des périodes d'invalidité est d'assez courte durée pour qu'un certificat médical ne soit pas exigé.

(b) In this Article, a "legally qualified medical practitioner" shall be limited to licensed physicians, licensed midwives, registered nurse practitioners, licensed dentists and registered psychologists.

Please note that being under the care and treatment of a person other than a licensed physician, a Member may jeopardize qualifying for Long-Term Disability. A physician is a person who is duly licensed to practice medicine and is recognized by the College of Physicians and Surgeons.

(b) Dans le présent Article, « praticien habilité légalement » se limite aux médecins autorisés, sages-femmes autorisées, personnel infirmier praticien autorisé, dentistes autorisés et psychologues agréés.

Un Membre qui s'en remet aux soins ou aux traitements d'une personne qui n'est pas un médecin habilité court le risque d'être jugé inadmissible au régime d'indemnité pour invalidité à long terme. Un médecin est une personne dûment habilitée à pratiquer la médecine et reconnue par l'Ordre des médecins et des chirurgiens.

(c) The Member shall only be required to submit one medical certificate of disability or illness per absence, unless the expected duration of the absence is extended beyond the prognosis provided in the original certificate. In such circumstances the Member shall submit additional certificates of disability or illness for each extension.

(c) Le Membre ne soumet qu'une seule attestation par absence due à la maladie ou l'invalidité, à moins que la durée présumée de l'absence se prolonge au-delà du diagnostic indiqué dans la première attestation. Dans ce cas, le Membre soumet une autre attestation d'invalidité ou de maladie pour chaque prolongation.

(d) Any certificate of disability or illness submitted, in addition to certifying that the Member is unable to attend to the duties of her/his position, shall indicate the probable duration of the Member's absence but the legally qualified medical practitioner shall not disclose any information respecting the

(d) Outre l'indication que le Membre est incapable de remplir les fonctions de son poste, toute attestation d'invalidité ou de maladie comporte la durée probable de l'absence du Membre, mais le praticien habilité ne révèle aucun détail sur le diagnostic des troubles médicaux qui sont la cause de

diagnosis of the condition giving rise to the Member's absence, without the Member's written and informed consent.

(e) Where the certificate is submitted by a Member or on behalf of a Member, a copy of the certificate of disability produced shall be provided to the Union by the Dean/University Librarian.

Where the certificate is requested under Article 7.55.2 (a) (ii) above, a copy of the request for the certificate and a copy of the certificate of disability produced shall be provided to the Union by the Dean/University Librarian.

(f) Upon receipt of any certificate of disability, the Dean/University Librarian shall advise the Member of the Member's right to accommodation if such accommodation will assist the Member to return to work to full or partial duties, or will assist the Member to return to work at an earlier date than would otherwise be the case.

(g) If the Member requires or wishes accommodation, the Member shall submit to the Dean/University Librarian the certificate of a legally qualified medical practitioner certifying the details of the accommodation that the Member requires and the expected duration of the accommodation.

(h) A copy of the certificate provided pursuant to Article 7.55.2 (g) above shall be provided to the Union by the Dean/University Librarian.

(i) The Employer, the Union and the Member will cooperate fully to achieve the accommodation required by the Member, and to ensure, where possible, that any changes to the Member's workplace required by the accommodation are in place for the Member's return.

(j) The reasonable costs of any certificates required under this Article shall be paid by the Member and reimbursed by the Employer to the Member.

l'absence du Membre, sauf avec le consentement éclairé et par écrit du Membre.

(e) Si l'attestation est soumise par un Membre ou au nom de celui-ci, le doyen/bibliothécaire en chef présente un exemplaire de la demande et de l'attestation d'invalidité concernée au Syndicat.

Au cas où l'attestation est exigée en vertu de l'Article 7.55.2 (a) (ii) ci-dessus, le doyen/bibliothécaire en chef soumet un exemplaire de la demande et de l'attestation d'invalidité au Syndicat.

(f) Dès la réception de l'attestation d'invalidité, le Doyen/Bibliothécaire en chef informe le Membre sur ses droits en matière d'accommodement au cas où celles-ci lui permettraient de reprendre le travail à temps plein ou partiellement avant la date prévue.

(g) Si le Membre le demande ou désire bénéficier de dispositions spéciales, le Membre soumet au Doyen/Bibliothécaire en chef l'attestation par un praticien habilité, précisant les dispositions spéciales dont le Membre a besoin, ainsi que leur durée présumée.

(h) Un exemplaire de l'attestation fournie en vertu de l'Article 7.55.2 (g) ci-dessus est transmis au Syndicat par le Doyen/Bibliothécaire en chef.

(i) L'Employeur, le Syndicat et le Membre coopèrent entièrement pour effectuer les dispositions spéciales nécessaires demandées par le Membre, et autant que possible, assurer que les modifications nécessaires au lieu de travail du Membre sont en place au moment de la reprise du travail par le Membre.

(j) Les dépenses raisonnables encourues pour toute attestation demandée en vertu du présent Article sont payées par le Membre et remboursées au Membre par l'Employeur.

Collective Agreement 2017-2020

7.55.3 In order to have a sick leave benefits period reinstated up to the maximum, Members of the Bargaining Unit who have been absent and in receipt of sick leave benefits must return to work for at least one (1) full working day in the case of a completely unrelated and different disability cause, and for thirty (30) calendar days in the case of the same disability cause.

7.55.4 Sick leave benefits for any period of absence following notice of termination of employment will not be payable without substantiating medical evidence and shall cease no later than the date of termination.

7.55.5 Sick leave benefits are not cumulative and are not cashable upon termination of employment or at any other time.

7.55.6 Sick leave benefits will be reduced by the amount of any Worker's Compensation benefits or similar disability income benefits which the Member of the Bargaining Unit is eligible to receive by reason of accident or sickness, from a government plan, except Unemployment Insurance.

(a) A Member may be required by the Vice-President, Academic and Provost to undergo a medical examination by a legally qualified medical practitioner appointed by the University in the following circumstances:

(i) If the Member submits a request for accommodation pursuant to Article 7.55.2 (g) above;

(ii) At the time the Member indicates her/his readiness to return to work, if the absence has been for a period of a month or more;

(iii) At one other time during the sick leave; and

(b) The Employer shall pay all costs of the medical practitioner and shall pay all reasonable expenses incurred by the Member with respect to such medical examination.

Convention collective 2017-2020

7.55.3 Pour que soit renouvelée sans perte une période d'indemnité de congé de maladie, le Membre en congé de maladie et recevant une indemnité de congé de maladie doit, s'il s'agit d'une incapacité attribuable à une cause complètement différente et n'ayant aucun rapport avec la première cause, réintégrer ses fonctions pendant un (1) jour ouvrable complet ou, s'il s'agit d'une incapacité attribuable à la même cause, reprendre son poste pendant une période de trente (30) jours.

7.55.4 Pendant une période d'absence survenant à la suite d'un avis de renvoi, aucune indemnité de maladie n'est accordée à moins d'une attestation médicale et elle prend fin à la date de renvoi.

7.55.5 Les congés de maladie ne sont pas cumulatifs. En outre, ils ne sont pas remboursables, ni à la cessation d'emploi ni à aucun autre moment.

7.55.6 Le montant des prestations versées par le régime de protection contre les accidents du travail, ou des prestations analogues que le Membre est admissible à recevoir à la suite d'une maladie ou d'un accident en vertu d'un régime gouvernemental, sauf l'assurance-chômage, est défalqué de l'indemnité de congé de maladie.

(a) Le Vice-recteur aux études et Provost peut demander à un Membre de se prêter à un examen médical par un praticien habilité légalement, nommé par l’Université, dans les conditions suivantes :

(i) au cas où le Membre soumet une demande d’accommodement en vertu de l’Article 7.55.2 (g) ci-dessus;

(ii) au moment où le Membre indique qu’il est prêt à reprendre le travail si l’absence a duré un mois ou davantage;

(iii) à tout autre moment pendant un congé de maladie; et

(b) L’Employeur paie tous les frais du praticien habilité, ainsi que toutes les dépenses raisonnablement encourues par le Membre en vue de cet examen médical.

(c) Where the Employer requires the Member to undergo a medical examination pursuant to Article 7.55.6 (a) above it shall notify the Member with a copy to the Union and it shall provide the Member with the names of three (3) duly qualified medical practitioners and the Member shall select one of those practitioners to conduct the examination.

(d) The medical practitioner who conducts the examination shall provide a report to the Member, which report shall certify whether or not the Member is medically able to perform the duties of her/his position, or whether the Member could perform such duties with accommodation; a prognosis for the Member's return to work; and, where applicable, whether or not accommodation requested by the Member is appropriate. The report shall not contain any diagnosis of the Member's condition, unless the Member, in consultation with the Union, requests that the diagnosis be included.

(e) Within five (5) working days of the receipt of the report, the Member shall provide the report to the Dean/University Librarian who shall in turn provide a copy to the Union within five (5) working days.

7.55.7 When invalidity is due to drug addiction or alcoholism, benefits provided by this Article will be granted only for leaves of absence necessary for proper treatment under a physician's care or that of specialized personnel.

7.55.8 When the Member's behaviour raises reasonable and substantial doubt as to the state of her/his physical or mental health, which affects in a material way the Member's ability to perform her/his duties, or which raises real concern for the safety of the Member or other Members of the University community, the Vice-President, Academic and Provost may require the Member to undergo a medical examination in accordance with Article 7.55.6 above. The Union shall be notified when such action is taken. Where the report is requested as a result of a real concern for the safety of the Member or other Members of the University community, the report produced, in addition to the information provided pursuant to Article 7.55.6 (d) above, shall certify whether or not the Member's

(c) Au cas où l'Employeur demande au Membre de se prêter à un examen médical en vertu de l'Article 7.55.6 (a) ci-dessus, l'Employeur en informe le Membre, avec copie au Syndicat, et l'Employeur communique au Membre le nom de trois (3) praticiens de la médecine dûment qualifiés; le Membre en choisit un pour effectuer l'examen médical.

(d) Le praticien habilité qui effectue l'examen médical fournit un rapport au Membre, en indiquant (i) si l'état de santé du Membre lui permet de remplir les fonctions de son poste, ou si le Membre est capable de remplir ces fonctions grâce à des dispositions spéciales; (ii) un pronostic sur la date de reprise du travail par le Membre et (iii) le cas échéant, si les dispositions spéciales demandées par le Membre sont convenables. Le rapport ne comporte aucun diagnostic de l'état de santé du Membre, à moins que ce dernier, en consultation avec le Syndicat, demande que le diagnostic soit inclus.

(e) Dans les cinq (5) jours suivant la réception du rapport, le Membre soumet le rapport au Doyen/Directeur de bibliothèque, qui à son tour en fournit un exemplaire au Syndicat dans les cinq (5) jours.

7.55.7 Dans le cas où l'incapacité est attribuable à la toxicomanie ou à l'alcoolisme, les prestations prévues au présent Article ne sont accordées que pour permettre au Membre de recevoir les soins réguliers d'un médecin ou de personnel spécialisé.

7.55.8 Lorsque le comportement d'un Membre suscite des questions substantielles et raisonnables sur son état de santé physique ou mentale, affectant matériellement la capacité du Membre à remplir ses fonctions, ou causant des préoccupations en matière de sécurité du Membre et des autres Membres de la communauté universitaire, le Vice-recteur aux études et Provost peut demander au Membre de se prêter à un examen médical en vertu de l'Article 7.55.6 ci-dessus. Le Syndicat est informé d'une telle mesure. Lorsque le rapport est demandé à la suite d'une préoccupation réelle pour la sécurité du Membre ou des autres Membres de la communauté universitaire, le rapport en question, outre l'information en vertu de l'Article 7.55.6 (d) ci-dessus atteste si oui ou

behaviour raises any real concern for the safety of the Member or other Members of the University community.

7.55.9 Sick leave benefits defined in this Article may not be granted under the following circumstances:

(a) Intentionally self-inflicted injuries or diseases.

(b) Pregnancy (however, complications due to pregnancy are covered by sick leave provisions, upon submission of a medical certificate).

(c) While vacation pay is also being received.

(d) Wilful participation in riots, wars or violent or uncontrolled demonstrations or protests.

(e) Injuries or diseases sustained while committing a criminal act for which the Member has been found to be guilty by a duly constituted court or while serving a prison sentence.

7.55.10 If Members are on sickness or disability leave and consider that they have recovered and are capable of undertaking normal academic activities, they shall present medical evidence from a medical practitioner to their Dean/University Librarian. If the Dean/University Librarian agrees, the Members shall be reinstated with full rights and benefits forthwith. If the Dean/University Librarian disagrees, the Dean/University Librarian shall require the opinion of two (2) additional medical practitioners named by agreement with the Member or, if there is no agreement, by the Ontario Medical Association. The majority opinion of the three (3) medical practitioners shall prevail. The Employer shall pay the cost of such additional medical examinations required by it.

ARTICLE 7.60 – PREGNANCY, PARENTAL AND ADOPTION LEAVES

7.60.1 ***Pregnancy Leave***

(a) A pregnant full-time Member or pregnant Master Lecturer Member shall be entitled to seventeen (17) weeks pregnancy leave.

non le comportement du Membre est un danger pour la sécurité du Membre ou des autres Membres de la communauté universitaire.

7.55.9 Les indemnités d'invalidité prévues dans le présent Article ne sont pas accordées dans les conditions suivantes :

(a) Maladies ou blessures causées volontairement par l'Employé.

(b) Grossesse (toutefois, les complications de grossesse rentrent dans le cadre des dispositions touchant les congés de maladie sur présentation d'un certificat médical).

(c) Si l'Employé bénéficie en même temps d'un congé payé.

(d) Participation volontaire à des émeutes, des guerres, des manifestations tumultueuses.

(e) La maladie ou une blessure est survenue alors que l'employé commettait un acte criminel dont un tribunal dûment constitué l'a reconnu coupable, ou alors qu'il purgeait une peine.

7.55.10 Si un Membre, en congé de maladie ou d'incapacité, considère qu'il est rétabli et capable de reprendre ses activités universitaires, il est tenu de présenter un certificat médical justificatif au Doyen/Bibliothécaire en chef. Dès lors, ayant obtenu l'accord de ce dernier, le Membre peut réintégrer ses fonctions avec tous ses droits et avantages. Le Doyen/Bibliothécaire en chef, s'il s'y oppose, doit demander l'avis de deux (2) autres médecins, nommés en accord avec le Membre, ou, dans le cas contraire, nommés par l'Association des médecins de l'Ontario (O.M.A.). La décision majoritaire des trois (3) médecins prévaut. L'Employeur paie les dépenses occasionnées par les examens médicaux supplémentaires.

ARTICLE 7.60 – CONGÉS DE MATERNITÉ, CONGÉS PARENTAUX ET CONGÉS D'ADOPTION

7.60.1 ***Congé de maternité***

(a) Un Membre à temps plein ou un Maître de conférences qui est enceinte a droit à un congé de maternité de dix-sept (17) semaines.

(b) During the period of pregnancy leave as specified in Article 7.60.1 (a) above, the Member shall receive from the Employer:

(i) For the first week, one-hundred percent (100%) of her nominal salary;

(ii) For up to a maximum of sixteen (16) additional weeks, an amount equal to the difference between the Employment Insurance (EI) benefits received by the Member and one-hundred percent (100%) of the Member's nominal salary;

(iii) Further, in the event of any reduction by the Government of Canada to the Member's EI benefit entitlement, an amount necessary to ensure that the Member receives the top-up described in Article 7.60.2 (b) (ii) above.

(c) If the Member is disentitled or disqualified from receiving EI benefits or should EI cease to provide coverage for pregnancy benefits or adjust the amount of benefits that were received, then the Employer shall maintain the Member at one-hundred percent (100%) of her nominal earnings for the period of her leave.

7.60.2 ***Notice Required for Pregnancy Leave***

(a) The Member shall normally give the Employer at least eight (8) weeks written notice of the date the pregnancy leave is to begin. The notice period may be altered by mutual agreement or by the Member with a new written notice at least two (2) weeks prior to the date the pregnancy leave is to begin.

(b) The notice period in Article 7.60.2 (a) above shall not apply if the Member stops working because of complications caused by her pregnancy or because of a birth, still birth or miscarriage.

7.60.3 ***Duration of Pregnancy Leave***

(b) Pendant la période de congé de maternité précisée à l'Article 7.60.1 (a) ci-dessus, le Membre reçoit de l'Employeur :

(i) pendant la première semaine, cent pour cent (100 %) de son traitement normal;

(ii) jusqu'à un maximum de seize (16) semaines supplémentaires, un montant équivalant à la différence entre les prestations de l'Assurance Emploi (AE) reçues par le Membre et cent pour cent (100 %) de son traitement normal;

(iii) en outre, au cas où il y aurait une réduction par le gouvernement du Canada du montant des prestations d'AE auxquelles le Membre a droit, le montant nécessaire pour garantir que le Membre reçoit le supplément décrit à l'Article 7.60.2 (b) (ii) ci-dessus.

(c) Si le Membre est inadmissible ou exclu des prestations de l'AE, ou si l'AE cessait de fournir les prestations de congé de maternité, ou ajustait le montant de la prestation, l'Employeur maintient le Membre à cent pour cent (100 %) de son traitement normal pendant la période de congé.

7.60.2 ***Préavis requis pour le congé de maternité***

(a) Le Membre donne normalement par écrit à l'Employeur au moins huit (8) semaines de préavis précisant la date de début du congé de maternité. Cette période peut être modifiée par consentement mutuel ou par le Membre, qui doit donner par écrit à l'Employeur un nouvel avis au moins deux (2) semaines avant le début du congé de maternité.

(b) Le délai de préavis indiqué à l'Article 7.60.2 (a) ci-dessus ne s'applique pas si le Membre cesse de travailler à cause de complications de la grossesse, à la suite d'une naissance, de la naissance d'un enfant mort-né ou d'une fausse couche.

7.60.3 ***Durée du congé de maternité***

(a) The pregnancy leave of a Member who is entitled to take parental leave shall end seventeen (17) weeks after the pregnancy leave began. In the case where the newborn child is hospitalized, a Member may postpone or interrupt her pregnancy leave by the number of weeks the newborn child is hospitalized but it must be taken within the fifty-two (52) weeks from the date of the birth of the child.

(b) The pregnancy leave of a Member who is not entitled to take parental leave shall end on the later of either the day that is seventeen (17) weeks after the pregnancy leave began or the day that is six (6) weeks after the birth, still birth or miscarriage.

7.60.4 ***Leave for Parent Not Taking Pregnancy or Parental Leave***

On the occasion of the birth of a child, surrogacy or the adoption of a child coming into the care or custody of a parent for the first time, the child's parent who is not taking the pregnancy or the parental leave shall be entitled to a leave with full salary and benefits of up to five (5) working days, to be taken at the discretion of the Member within the fifty-two (52) weeks from the date of the birth of the child or the adoption of a child coming into the care or custody of a parent for the first time.

7.60.5 ***Parental Leave on the Occasion of the Birth of a Child***

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

(b) During the period of parental leave as specified in Article 7.60.5 (a) above, the Member shall receive from the Employer:

(a) Le congé de maternité du Membre qui a le droit de prendre un congé parental se termine dix-sept (17) semaines après le début du congé de maternité. Au cas où le nouveau-né est hospitalisé, le Membre peut repousser ou interrompre son congé de maternité par le même nombre de semaines pendant lesquelles le nouveau-né est hospitalisé, mais le congé se prend obligatoirement au cours des cinquante-deux (52) semaines à partir de la date de la naissance de l'enfant.

(b) Le congé de maternité d'un Membre qui n'a pas droit à un congé parental se termine soit le dernier jour de la dix-septième (17) semaine à partir du commencement du congé de maternité, soit le dernier jour de la sixième (6) semaine après la naissance, la naissance d'un enfant mort-né ou la fausse couche, la plus tardive de ces dates étant retenue.

7.60.4 ***Congé pour le parent qui ne prend pas de congé de maternité ou de congé parental***

À l'occasion de la naissance d'un enfant, de la venue d'un enfant né d'une mère porteuse ou de l'adoption d'un enfant dont la garde est confiée au parent pour la première fois, le parent de l'enfant qui ne prend pas de congé de maternité ou de congé parental a droit à un congé d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables comportant cent pour cent (100 %) de son traitement et de ses avantages sociaux, congé qui se prend au gré du Membre au cours des cinquante-deux (52) semaines à partir de la date de naissance de l'enfant ou de l'adoption d'un enfant dont la garde est confiée au parent pour la première fois.

7.60.5 ***Congé parental à l'occasion de la naissance d'un enfant***

(a) À l'occasion de la naissance d'un enfant, le Membre qui est le père ou la mère et qui a choisi de prendre un congé parental en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de la législation pertinente, a droit à un congé d'un maximum de trente-cinq (35) semaines.

(b) Pendant la période de congé parental stipulé à l'Article 7.60.5 (a) ci-dessus, le Membre reçoit de l'Employeur :

(i) For the first week, one-hundred percent (100%) of her/his nominal salary;

(ii) For up to a maximum of eight (8) additional weeks, an amount equal to the difference between the EI benefits received by the Member and one-hundred percent (100%) of the Member's nominal salary;

(iii) Further, in the event of any adjustment by the Government of Canada to the Member's EI benefit entitlement, the Employer shall pay to the Member the amount necessary to ensure that the Member receives the top-up described in Article 7.60.5 (b) (ii) above.

(c) If the Member is disentitled or disqualified from receiving EI benefits or should EI cease to provide coverage for parental benefits or adjust the amount of benefits that were received, the Employer shall maintain the Member at one-hundred percent (100%) of her/his nominal earnings for the period of her/his leave.

7.60.6 ***Parental Leave on the Occasion of the Adoption of a Child* or Surrogacy**

(a) On the occasion of the adoption of a child coming into the care or custody of a parent for the first time, a Member who is a parent shall be entitled to a parental leave of up to thirty-seven (37) weeks. The parental leave must be commenced within the fifty-two (52) weeks from the date the child comes into care or custody of the parent for the first time.

(b) During the period of parental leave as specified in Article 7.60.6 (a) above, a Member shall receive from the Employer:

(i) For the first week, one-hundred percent (100%) of her/his nominal salary;

(ii) For up to a maximum of eight (8) additional weeks, an amount equal to the difference between

(i) pendant la première semaine, cent pour cent (100 %) de son traitement normal;

(ii) jusqu'à un maximum de huit (8) semaines supplémentaires, un montant équivalant à la différence entre les prestations de l'assurance-emploi (AE) reçues par le Membre et cent pour cent (100 %) de son traitement normal;

(iii) en outre, au cas où il y aurait une réduction par le gouvernement du Canada du montant des prestations d'AE auxquelles le Membre a droit, le montant nécessaire pour garantir que le Membre reçoit le supplément décrit à l'Article 7.60.5 (b) (ii) ci-dessus.

(c) Si le Membre est inadmissible ou exclu des prestations de l'AE, ou si l'AE cessait de fournir les prestations de congé de maternité, ou ajustait le montant de la prestation, l'Employeur maintient le Membre à cent pour cent (100 %) de son traitement normal pendant la période de congé.

7.60.6 ***Congé parental à l'occasion de l'adoption d'un enfant ou de la venue d'un enfant né d'une mère porteuse***

(a) À l'occasion de l'adoption d'un enfant dont la garde est confiée au parent pour la première fois, le Membre qui est le parent a droit à un congé parental d'un maximum de trente-sept (37) semaines. Le congé parental doit commencer au cours des cinquante-deux (52) semaines à partir de la date où l'enfant est confié pour la première fois à la garde du parent.

(b) Pendant la période de congé parental stipulée à l'Article 7.60.6 (a) ci-dessus un Membre reçoit de l'Employeur :

(i) pendant la première semaine, cent pour cent (100 %) de son traitement normal;

(ii) jusqu'à un maximum de huit (8) semaines supplémentaires, un montant équivalant à la

the EI benefits received by the Member and one-hundred percent (100%) of the Member's nominal salary.

(iii) Further, in the event of any adjustment by the Government of Canada to the Member's EI benefit entitlement, the Employer shall pay to the Member the amount necessary to ensure that the Member receives the top-up described in Article 7.60.6 (b) (ii) above.

(c) If the Member is disentitled or disqualified from receiving EI benefits or should EI cease to provide coverage for parental benefits or adjust the amount of benefits that were received, the Employer shall maintain the Member at one-hundred percent (100%) of her/his nominal earnings for the period of her leave.

7.60.7 ***Notice Required for Parental Leave***

(a) A Member shall normally give written notice to the Employer of her/his intention to take a parental leave at least eight (8) weeks prior to the commencement of such leave. The notice period may be altered by mutual agreement or by the Member with a new written notice at least two (2) weeks prior to the date the parental leave is to begin.

(b) The notice period in Article 7.60.7 (a) above shall not apply if the Member stops working because the child comes into the custody, care and control of the parent sooner than expected.

7.60.8 ***Extended Parental Leave***

An extended parental leave without pay, up to a maximum of one (1) year, shall be given to Members who request it.

7.60.9 ***General Considerations***

(a) During leaves under this Article, the Member shall continue to participate in the pension plan and the other benefit plans set out in this Collective Agreement. The Member and the Employer shall each continue to pay

différence entre les prestations de l'Assurance Emploi (AE) reçues par le Membre et cent pour cent (100 %) de son traitement normal;

(iii) en outre, au cas où il y aurait une réduction par le gouvernement du Canada du montant des prestations d'AE auxquelles le Membre a droit, le montant nécessaire pour garantir que le Membre reçoit le supplément décrit à l'Article 7.60.6 (b) (ii) ci-dessus.

(c) Si le Membre est inadmissible, ou exclu des prestations de l'AE, ou si l'AE cessait de fournir les prestations de congé de maternité, ou ajustait le montant de la prestation, l'Employeur maintient le Membre à cent pour cent (100 %) de son traitement normal pendant la période de congé.

7.60.7 ***Préavis nécessaire pour le congé parental***

(a) Le Membre indique normalement par écrit à l'Employeur son intention de prendre un congé parental au moins huit (8) semaines avant le commencement du congé. Cette période peut être modifiée par consentement mutuel ou par le Membre, qui doit donner par écrit à l'Employeur un nouvel avis au moins deux (2) semaines avant le début du congé parental.

(b) La période de préavis à l'Article 7.60.7 (a) ci-dessus ne s'applique pas si le Membre cesse de travailler parce que l'enfant est confié à sa garde plus tôt que prévu.

7.60.8 ***Prolongation du congé parental***

La prolongation du congé parental sans rémunération jusqu'à un maximum d'un an (1) est accordée au Membre qui en fait la demande.

7.60.9 ***Considérations générales***

(a) Pendant les congés accordés en vertu du présent Article, le Membre continue de faire des versements au régime de pension et autres avantages sociaux établis par la présente Convention collective. Le Membre et l'Employeur

their applicable share of contributions and/or premiums.

(b) Nothing in this Article shall prevent a Member from claiming sick leave for absences from work due to illnesses.

(c) Upon return to work, a Member who has taken leaves under this Article shall resume her/his former position with her/his full nominal salary and benefits as provided for under this Collective Agreement.

(d) The period of a Member's leave shall be included in the calculation of her/his length of service for seniority purposes.

(e) A Member on pregnancy, parental or adoption leave may elect to defer contractual decisions on reappointment or tenure/permanence by an equivalent period of time. When a Member elects to defer such decisions, she/he shall provide the Dean/University Librarian, or equivalent, with written notice of her/his intention to do so.

(f) The Parties agree that the provisions of this Article shall be no less than those in the *Employment Standards Act, 2000* and *Employment Insurance Act* as may be further amended. Differences in the interpretation of this Article shall be resolved based on consistency with the Acts.

(g) Nothing in this Article shall prevent a Member claiming pregnancy, parental or adoption leave during a sabbatical leave. Any unused portion of a sabbatical leave shall be taken at a time mutually acceptable to the Member and Dean/University Librarian

(h) If both parents are Members, they may share their paid periods of leave between them.

continuent de payer leur part respective des cotisations et/ou primes.

(b) Rien dans le présent Article n'empêche le Membre de demander un congé de maladie pour ses absences en cas de maladie.

(c) A la reprise du travail, le Membre qui a pris des congés en vertu du présent Article reprend son ancien poste comportant son ancienne rémunération normale ainsi que les avantages sociaux prévus dans la présente Convention collective.

(d) La période de congé du Membre est incluse dans le calcul de la durée des services du Membre en vue d'établir l'ancienneté.

(e) Un Membre en congé de maternité, en congé parental ou en congé d'adoption peut choisir de repousser les décisions contractuelles menant au renouvellement de contrat ou à la permanence par une période égale à la longueur du congé. Lorsque le Membre décide de différer ces décisions, il informe par écrit le Doyen/Bibliothécaire en chef de sa décision.

(f) Les Parties conviennent que les dispositions du présent Article sont proches de celles de la législation contenue dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et la *Loi sur l'assurance-emploi* au cas où elles seraient amendées. Les différences d'interprétation du présent Article se règlent selon leur conformité avec la législation en vigueur.

(g) Rien dans cet Article n'empêche un Membre de faire une demande de congé de maternité, de congé parental ou de congé d'adoption pendant un congé sabbatique. Toute portion non utilisée du congé sabbatique se prend à une date mutuellement acceptable pour le Membre et le Doyen/Bibliothécaire en chef.

(h) Si les parents sont tous deux Membres, il leur est possible de partager les périodes rémunérées de congé.

7.60.10 Workload reduction following Parental Leave

7.60.10 Réduction de la charge de travail après un

(a) Following parental leave, Members will not be required to teach within the term that they return from parental leave in order to help re-establish their scholarly work.

congé parental

(a) À leur retour au travail après un congé parental, les membres ne sont pas tenus d'enseigner pendant le semestre en cours afin de les aider à reprendre leurs travaux d'érudition.

ARTICLE 7.65 – SPECIAL LEAVES

7.65.1 A full-time Member, who holds a tenured or probationary appointment within the University, shall be eligible for a paid leave of absence for a period of up to three (3) weeks to fulfill responsibilities relating to the special needs of a Member of the Employee's family. Special needs may include, but are not restricted to, resettlement of aged or disabled parents, serious illness of parents, partner, or child, medical treatment of partner or child that cannot be provided in the Sudbury Region. The teaching/professional and service responsibilities of Members on this leave shall normally be assumed by their colleagues without additional expense to the University. For periods in excess of three (3) weeks, a Member may apply for leave of absence without pay as per Article 7.40 – Leaves of Absence Without Pay. Such requests will not be unreasonably refused.

7.65.2 A Member taking a leave of absence exceeding six (6) months may elect to defer contractual decisions on reappointment or tenure/permanence by one year. When a Member elects to defer such decisions, the Member shall provide the Dean/University Librarian with written notice of the intention to do so.

ARTICLE 7.65 – CONGÉS SPÉCIAUX

7.65.1 Un Membre à temps plein ayant la permanence ou un poste menant à la permanence au sein de l'Université a droit à un congé payé de trois (3) semaines au maximum pour s'occuper d'un Membre de sa famille ayant des besoins spéciaux. Ces besoins sont, entre autres, la réinstallation de parents âgés ou malades, une maladie grave des parents, du conjoint ou d'un enfant ou le traitement médical du conjoint ou d'un enfant qui ne peut être dispensé localement. Les responsabilités professionnelles dans l'enseignement ou la prestation de services dont le Membre en congé devrait s'acquitter sont normalement assumées par ses collègues sans coûts additionnels pour l'Université. Pour les congés dépassant trois (3) semaines, le Membre peut demander un congé sans solde, conformément à l'Article 7.40 - Congé non rémunéré. Ces demandes ne seront pas indûment refusées.

7.65.2 Un Membre qui prend un congé de plus de six (6) mois peut choisir de repousser d'un an les décisions contractuelles touchant son renouvellement ou sa permanence. Si tel est le cas, le Membre doit en informer par écrit le doyen ou la bibliothécaire en chef.

ARTICLE 7.70 – COMPASSIONATE LEAVE

7.70.1 In the event of death of a partner, son or daughter (including step-son, step-daughter and child of partner), the Employee shall be granted a leave of absence of up to ten (10) working days without loss of pay.

7.70.2 In the event of the death of another Member of an Employee's family, the Employee shall be granted a leave of absence of up to five (5) working days without loss of pay.

The term "another Member of an Employee's family" means brother and sister, step-brother and step-sister, mother and father, mother-in-law and father-in-law, sister-in-law and brother-in-law, grandparent, guardian, grandchildren, daughter-in-law and son-in-law.

ARTICLE 7.70 – CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES

7.70.1 En cas de décès du partenaire, du fils ou de la fille du Membre (y inclus le beau-fils, la belle-fille ou l'enfant du partenaire), un congé d'un maximum de dix (10) jours ouvrables sans perte de salaire est accordé au Membre.

7.70.2 En cas de décès d'un autre Membre de la famille du Membre, un congé d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables sans perte de salaire est accordé au Membre.

« Un autre Membre de la famille » signifie le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, la mère, le père, la belle-mère, le beau-père, la belle-sœur, le beau-frère, le grand-parent, le tuteur, le petit-enfant, la bru ou le gendre.

7.70.3 For a longer period of absence, a Member may apply for leave without pay according to Article 7.40 – Leave of Absence Without Pay.

7.70.4 In the event of the death of an Employee's nephew, niece, grandparent-in-law, aunt or uncle, the Member shall be granted a leave of absence of one (1) working day without loss in pay.

7.70.5 If, during her/his vacation period, a Member is bereaved in circumstances under which she/he would have been eligible for leave under this Article, she/he shall be granted leave and her/his vacation pay credits shall be restored to the extent of any concurrent leave granted.

7.70.3 Un Membre désirant s'absenter plus longtemps peut demander un congé non payé selon les dispositions de l'Article 7.40 – Congé non rémunéré.

7.70.4 Au décès d'un neveu, d'une nièce, d'un grand-parent par alliance, d'une tante ou d'un oncle du Membre, le Membre obtient un congé d'un (1) jour ouvrable sans perte de salaire.

7.70.5 Si un décès donnant droit à un congé en vertu du présent Article survient alors que le Membre prend ses vacances, le Membre a droit au congé et ses crédits de vacances équivalents au congé accordé concurremment aux vacances lui sont accordés.

SALARY AND BENEFITS

ARTICLE 8.10 – SALARY STRUCTURE

Effective July 1, 2017, breakpoints are to be calculated on July 1st on the ranks as of July 1st.

***The Salary Structure for the Academic Year* 2017-2018**

8.10.1 The salary of each Member shall be composed of the base salary of each Member as of June 30, 2017 as modified by the following items:

(a) A scale increase of one point five percent (1.5%) of the Member's regular salary.

(b) A Progress-Through-The-Ranks increment for the evaluation carried out for the year 2016-17 as described in Article 8.20 – Procedures for the Award/Denial of a Progress-Through-The-Ranks Increment. The Progress-Through-The-Ranks increments shall have a value of two thousand eight hundred dollars ($2,800).

For all ranks other than Full Professor/Librarian, where a Member's salary exceeds $148,289 per annum, the PTR will be at fifty percent (50%) value. For all ranks, where a Member's salary exceeds $164,136 per annum, the PTR will be nil.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT ET AVANTAGES SOCIAUX

ARTICLE 8.10 – ÉCHELLES DE TRAITEMENT

À compter du 1er juillet 2017, les limites seront calculées le 1er juillet pour les rangs au 1er juillet.

Échelle de traitement pour l'année universitaire 2017-2018

8.10.1 Le salaire de chaque Membre comprendra son salaire de base au 30 juin 2017 tel que modifié par ce qui suit:

(a) Une augmentation d'un pour cent et demi (1,5 %) du salaire de base;

(b) Une augmentation en vertu du progrès dans les rangs fondée sur l'évaluation de 2016-2017 conformément à l'article 8.20 – Mécanisme d'obtention ou de refus de l'augmentation en vertu du progrès dans les rangs. La valeur de cette augmentation est de deux mille huit cents dollars (2 800 $).

À tous les rangs autres que celui de professeur ou de bibliothécaire titulaire, lorsque le salaire du Membre dépasse 148 289 $ par année, l'augmentation en vertu du progrès dans les rangs est de cinquante pour cent (50 %) de sa valeur. À tous les rangs, lorsque le salaire du Membre dépasse 164 136 $ par année, il n'y a pas de telle augmentation.

(c) Additional qualification increments shall be awarded pursuant to Article 8.30 – Additional Qualifications Increments.

(d) Promotion and Merit increments shall be awarded according Article 8.15 and to Article 8.25 – Merit Increments, regardless of breakpoints.

8.10.2 The salary floors for 2017-18 shall be as follows:

Rank	***Floor***
Lecturer / General Librarian	$62,340
Assistant Professor / Librarian	$75,152
Associate Professor / Librarian	$90,116
Full Professor / Librarian	$110,646

The Salary Structure for the Academic Year 2018-2019

8.10.3 The salary of each Member shall be composed of the base salary of each Member as of June 30, 2018 as modified by the following items:

(a) A scale increase of one point six percent (1.6%) of the Member's regular salary.

(b) A Progress-Through-The-Ranks increment for the evaluation carried out for the year 2017-18 as described in Article 8.20 – Procedures for the Award/Denial of a Progress-Through-The-Ranks Increment. The Progress-Through-The-Ranks increments shall have a value of two thousand nine hundred dollars ($2,900).

For all ranks other than Full Professor/Librarian, where a Member's salary exceeds $150,662 per annum, the PTR will be at fifty percent (50%) value. For all ranks, where a Member's salary exceeds $166,762 per annum, the PTR will be nil.

(c) Additional qualification increments shall be awarded pursuant to Article 8.30 – Additional Qualifications Increments.

(d) Promotion or Merit increments shall be awarded according to Article 8.15 – Progress-Through-The-Ranks

(c) Les augmentations pour qualifications additionnelles sont attribuées selon l'article 8.30 – Augmentation pour qualifications supplémentaires.

(d) Nonobstant les limites imposées, les augmentations au mérite et pour les promotions sont attribuées selon l'Article 8.15 ainsi que l'article 8.25 – Augmentation au mérite.

8.10.2 Le plancher salarial de 2017-2018 est le suivant :

Rang	***Plancher***
Chargé d'enseignement / Bibliothécaire général	62 340 $
Professeur / Bibliothécaire adjoint	75 152 $
Professeur / Bibliothécaire agrégé	90 116 $
Professeur / Bibliothécaire titulaire	110 646 $

Échelles de traitement pour l'année universitaire 2018-2019

8.10.3 Le salaire de chaque Membre comprendra son salaire de base au 30 juin 2018 tel que modifié par ce qui suit :

(a) Une augmentation d'un virgule six pour cent (1,6 %) du salaire de base;

(b) Une augmentation en vertu du progrès dans les rangs fondée sur l'évaluation de 2017-2018 selon l'article 8.20 – Mécanisme d'obtention ou de refus de l'augmentation en vertu du progrès dans les rangs. La valeur de cette augmentation est de deux mille neuf cents dollars (2 900 $).

À tous les rangs autres que celui de professeur ou de bibliothécaire titulaire, lorsque le salaire du Membre dépasse 150 662 $ par année, l'augmentation en vertu du progrès dans les rangs est de cinquante pour cent (50 %) de sa valeur. À tous les rangs, lorsque le salaire du Membre dépasse 166 762 $ par année, il n'y a pas de telle augmentation.

(c) Les augmentations pour qualifications additionnelles sont attribuées selon l'article 8.30 – Augmentation pour qualifications supplémentaires.

(d) Nonobstant les limites imposées, les augmentations au mérite et pour les promotions sont attribuées selon l'article 8.25 –

Increments and Article 8.25 – Merit Increments, regardless of breakpoints.

Augmentation au mérite.

8.10.4 The salary floors effective July 1, 2018 shall be as follows:

Rank	***Floor***
Lecturer / General Librarian	$63,338
Assistant Professor / Librarian	$76,354
Associate Professor / Librarian	$91,558
Full Professor / Librarian	$112,417

8.10.4 Le plancher salarial au 1er juillet 2018 sera le suivant :

Rang	***Plancher***
Chargé d'enseignement / Bibliothécaire général	63 338 $
Professeur / Bibliothécaire adjoint	76 354 $
Professeur / Bibliothécaire agrégé	91 558 $
Professeur / Bibliothécaire titulaire	112 417 $

The salary floors effective June 30, 2019 shall be as follows:

Rank	**Floor**
Lecturer / General Librarian	$64,731
Assistant Professor / Librarian	$78,034
Associate Professor / Librarian	$93,572
Full Professor / Librarian	$114,890

Le plancher salarial au 30 juin 2019 sera le suivant :

Rang	***Plancher***
Chargé d'enseignement / Bibliothécaire général	64 731 $
Professeur / Bibliothécaire adjoint	78 034 $
Professeur / Bibliothécaire agrégé	93 572 $
Professeur / Bibliothécaire titulaire	114 890 $

Effective June 30, 2019, for all ranks other than Full Professor/Librarian, where a Member's salary exceeds $153,977 per annum, the PTR will be at fifty percent (50%) value. For all ranks, where a Member's salary exceeds $170,431 per annum, the PTR will be nil.

Au 30 juin 2019, à tous les rangs autres que celui de professeur ou de bibliothécaire titulaire, lorsque le salaire du Membre dépasse 153 977 $ par année, l'augmentation en vertu du progrès dans les rangs sera de cinquante pour cent (50 %) de sa valeur. À tous les rangs, lorsque le salaire du Membre dépasse 170 431 $ par année, il n'y a pas de telle augmentation.

***The Salary Structure for the Academic Year* 2019-2020**

8.10.5 The salary of each Member shall be composed of the base salary of each Member as of June 30, 2019 as modified by the following items:

(a) For July 1, 2019, a scale increase of one point seven percent (1.7%) of the Member's regular salary.

(b) For July 1, 2019, a Progress-Through-The-Ranks increment for the evaluation carried out for the year 2018-19 as described in Article 8.20 – Procedures for the Award/Denial of a Progress-Through-The-Ranks Increment. The Progress-Through-The-Ranks increments shall have a value of two thousand nine hundred dollars ($2,900).

For all ranks other than Full Professor/Librarian, where a Member's salary exceeds per $156,594 annum, the PTR will be at fifty percent (50%) value. For all ranks, where a Member's salary exceeds $173,328 per annum, the PTR will be nil.

Échelles de traitement pour l'année universitaire 2019-2020

8.10.5 Le salaire de chaque Membre comprendra son salaire de base au 30 juin 2019 tel que modifié par ce qui suit :

(a) Au 1er juillet 2019, une augmentation d'un virgule sept pour cent (1,7 %) du salaire de base du Membre.

(b) Au 1er juillet 2019, une augmentation en vertu du progrès dans les rangs fondée sur l'évaluation de 2018-2019 selon l'article 8.20 – Mécanisme d'obtention ou de refus de l'augmentation en vertu du progrès dans les rangs. La valeur de cette augmentation est de deux mille neuf cents dollars (2 900 $).

À tous les rangs autres que celui de professeur ou de bibliothécaire titulaire, lorsque le salaire du Membre dépasse 156 594 $ par année, l'augmentation en vertu du progrès dans les rangs est de cinquante pour cent (50 %) de sa valeur. À tous les rangs, lorsque le salaire du

(c) Additional qualification increments shall be awarded pursuant to Article 8.30 – Additional Qualifications Increments.

(d) Promotion or Merit increments shall be awarded according to Articles 8.15 – Progress-Through-The-Ranks Increments and Article 8.25 – Merit Increments, regardless of breakpoints.

8.10.6 The salary floors for 2019-20 shall be as follows:

Rank	*Floor*
Lecturer / General Librarian	$65,832
Assistant Professor / Librarian	$79,360
Associate Professor / Librarian	$95,163
Full Professor / Librarian	$116,843

ARTICLE 8.15 – PROGRESS-THROUGH-THE-RANKS INCREMENTS

8.15.1 The purpose of these increments is to provide, through a series of salary increases, orderly promotion within rank.

8.15.2 These increments shall be awarded annually for satisfactory performance of duties per Article 8.20 – Procedures for the Award/Denial of a Progress-Through-The-Ranks Increment.

8.15.3 Increments may be withheld if performance is deficient, as outlined in Article 8.20 – Procedures for the Award/Denial of a Progress-Through-The-Ranks Increment.

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

8.15.5 Promotion Increment: Effective July 1, 2009, there shall be an award equal to one (1) PTR increment added to the Member's base salary upon promotion from either Lecturer/General Librarian to Assistant Professor/Librarian, from Assistant Professor/Librarian to Associate Professor/Librarian, from Associate Professor/Librarian to Full Professor/Librarian. In no circumstances will a Member be awarded more than two (2) PTRs in any given

Membre dépasse 173 328 $ par année, il n'y a pas de telle augmentation.

(c) Les augmentations pour qualifications additionnelles sont attribuées selon l'article 8.30 – Augmentation pour qualifications supplémentaires.

(d) Nonobstant les limites imposées, les augmentations au mérite ou pour les promotions sont attribuées selon l'article 8.15 – Augmentations progressives au même rang et l'article 8.25 – Augmentation au mérite respectivement.

8.10.6 Le plancher salarial de 2019-2020 sera le suivant :

Rang	*Plancher*
Chargé d'enseignement / Bibliothécaire général	65 832 $
Professeur / Bibliothécaire adjoint	79 360 $
Professeur / Bibliothécaire agrégé	95 163 $
Professeur / Bibliothécaire titulaire	116 843 $

ARTICLE 8.15 – AUGMENTATIONS PROGRESSIVES AU MÊME RANG

8.15.1 Ces augmentations sont destinées à procurer, par une série d'augmentations du traitement, un avancement systématique dans le rang.

8.15.2 Ces augmentations sont accordées annuellement pour les services rendus de façon satisfaisante conformément à l'Article 8.20 – Mécanisme d'obtention ou de refus de l'augmentation progressive au même rang.

8.15.3 Les augmentations peuvent être refusées en cas de carence de la performance en vertu de l'Article 8.20 – Mécanisme d'obtention ou de refus de l'augmentation progressive au même rang.

8.15.4 Les Membres promus à un rang supérieur ne voient pas leur traitement diminuer. Si le traitement du Membre promu est moindre que le traitement de base du rang plus élevé, il obtient le traitement de base.

8.15.5 Augmentation en vertu d'une promotion : À compter du 1er juillet 2009, le salaire de base du Membre augmente d'une somme équivalant à un (1) échelon de l'augmentation progressive au même rang (APMR) lors de sa promotion de Chargé d'enseignement/Bibliothécaire général à Professeur adjoint/Bibliothécaire adjoint, de Professeur adjoint/Bibliothécaire adjoint à Professeur agrégé/Bibliothécaire agrégé ou

year, excepting the case of a reinstatement of the PTR increment as per Article 8.20 – Procedures for the Award/Denial of a Progress-Through-The-Ranks Increment.

de Professeur agrégé/Bibliothécaire agrégé à Professeur titulaire/Bibliothécaire titulaire. En aucun cas un Membre ne reçoit plus de deux (2) APMR en une année donnée, sauf dans le cas où un échelon de l'APMR est rétabli en vertu de l'Article 8.20 – Mécanisme d'obtention ou de refus de l'augmentation progressive au même rang.

ARTICLE 8.20 – PROCEDURES FOR THE AWARD/DENIAL OF A PROGRESS-THROUGH-THE-RANKS INCREMENT

8.20.1 When a Member's performance is judged to be satisfactory by the Dean/University Librarian, the annual increment shall be awarded. The denial of an annual increment under this Article shall not constitute discipline.

8.20.2 Decisions to award the annual increment or notification of a review as per Article 8.20.4 below shall be communicated to the Members by June 30, provided that the Member submitted her/his annual report by May 15. If the annual report is submitted after May 15, the decision of the Dean/University Librarian shall be communicated to the Member within six (6) weeks after the Member's annual report has been submitted.

8.20.3 For those Members on sabbatical or study leave, the decision whether to award the annual increment may be delayed until submission of their final report as specified in Article 5.45 – Annual Report for Members.

8.20.4 The Dean/University Librarian shall examine the annual reports as per Article 5.45 – Annual Report for Members, and make such other inquiries, as she/he deems appropriate. Where the Dean/University Librarian has concerns about the Member's performance with respect to the awarding of the PTR increment, the Dean/University Librarian shall first issue a written warning, stating the basis of the concerns, and what needs to be done to remedy them. The Member shall be awarded the PTR increment for that year and shall indicate in the following year's annual report what measures the Member has taken to address those concerns. If in the following year, the Dean/University Librarian is not satisfied that the concerns have been addressed by the Member and that the Member does not show active participation and/or satisfactory performance in all three (3) areas, A), B), and C) (within the provisions of

ARTICLE 8.20 – MÉCANISME D'OBTENTION OU DE REFUS DE L'AUGMENTATION PROGRESSIVE AU MÊME RANG

8.20.1 Lorsque le Doyen/Bibliothécaire en chef juge que le rendement d'un Membre est satisfaisant, l'augmentation annuelle est accordée. Le refus d'accorder une augmentation annuelle en vertu du présent Article ne constitue pas une forme de discipline.

8.20.2 La décision d'accorder l'augmentation annuelle ou l'avis d'un examen en vertu de l'alinéa 8.20.4 ci-dessous doit être communiqué au Membre avant le 30 juin, pourvu que le Membre ait soumis son compte rendu annuel avant le 15 mai. Si le compte rendu annuel est soumis après le 15 mai, la décision du Doyen/Bibliothécaire en chef est communiquée au Membre dans les six (6) semaines qui suivent la soumission du compte rendu.

8.20.3 Pour ce qui est des Membres en congé sabbatique ou d'étude, la décision d'accorder ou de refuser l'augmentation annuelle peut être reportée jusqu'à la soumission du rapport final comme prévu à l'article 5.45 – Compte rendu annuel des Membres.

8.20.4 Le Doyen/Bibliothécaire en chef examine les comptes rendus annuels soumis conformément à l'article 5.45 – Compte rendu annuel des Membres et demande tout autre renseignement jugé pertinent. Lorsque le Doyen/Bibliothécaire en chef a des préoccupations au sujet du rendement du Membre en ce qui a trait à l'obtention de l'augmentation en vertu du progrès dans les rangs, le Doyen/Bibliothécaire en chef envoie d'abord un avertissement écrit qui énonce les motifs de ses préoccupations et ce qui doit être fait pour y répondre. Le Membre reçoit l'augmentation progressive au même rang pour l'année en question et indique dans le compte rendu annuel de l'année suivante les mesures qu'il a prises concernant ces préoccupations. Si, l'année suivante, le Doyen/Bibliothécaire en chef n'est pas satisfait des mesures que le Membre a prises pour répondre aux préoccupations et que le

	Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics) or in the subset of those areas for which the Member's terms of employment are relevant, the Dean/University Librarian shall communicate to the Member the possibility that the PTR will be denied. The Dean/University Librarian shall specify the reasons and provide the evidence giving rise to this possibility. The Dean/University Librarian shall invite the Member to a meeting in order to address the concerns. The Dean/University Librarian shall inform the Union of the upcoming meeting and shall inform the Member of her/his right to be accompanied by a Union representative. The review shall include a consideration of at least the three (3) previous annual reports, if available, and a meeting with the Member. The Dean/University Librarian shall invite the Member to submit relevant materials.		Membre ne fait pas preuve de participation active et de rendement satisfaisant dans les trois (3) domaines A), B) et C) (que précisent les dispositions de l'article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels) ou des aspects particuliers de ces trois domaines qui sont pertinents aux modalités d'emploi du Membre, le Doyen/Bibliothécaire en chef informe le Membre qu'il est possible que l'augmentation progressive au même rang ne soit pas accordée. Le Doyen/Bibliothécaire en chef précise les raisons et fournit les preuves donnant lieu à cette possibilité. Le Doyen/Bibliothécaire en chef invite le Membre à une rencontre afin de discuter des préoccupations. Le Doyen/Bibliothécaire en chef informe le Syndicat de la réunion prévue et le Membre de son droit d'y être accompagné par un représentant du Syndicat. L'étude des préoccupations inclut l'examen des trois (3) derniers comptes rendus annuels tout au moins, si on dispose de ceux-ci, et une rencontre avec le Membre. Le Doyen/Bibliothécaire en chef invitera le Membre à présenter de la documentation pertinente.
8.20.5	When a review is undertaken under the terms of Article 8.20.4 above, the deadline for communicating the decision to the Member is delayed by one (1) month from those stated in Article 8.20.2 above.	8.20.5	Lorsqu'une étude a lieu en conformité avec l'Article 8.20.4 ci-dessus, la date limite pour communiquer la décision au Membre est un (1) mois plus tard que les dates indiquées à l'Article 8.20.2.
8.20.6	After making her/his evaluation, the Dean/University Librarian shall inform the Member in writing whether the increment is awarded and shall provide a justification for the decision.	8.20.6	Après qu'il a fait son évaluation, le Doyen/Bibliothécaire en chef informe le Membre par écrit du fait que l'augmentation est accordée ou refusée et fournit une justification de la décision.
8.20.7	A Member whose annual increment is denied shall have the right of appeal to the Vice President, Academic and Provost. In making her/his decision, the Vice President, Academic and Provost shall at a minimum consult the annual report, the investigation made by the Dean/University Librarian, and the appeal presented by the Member, and may consult more broadly. In cases where a Member elects to appeal, the decision of the Vice President, Academic and Provost shall be communicated to the Member within six (6) weeks of the Member's appeal.	8.20.7	Un Membre qui n'obtient pas l'augmentation annuelle a le droit de faire appel au Vice-recteur aux études et Provost qui prendra une décision en consultant tout au moins le compte rendu annuel, l'examen mené par le Doyen/Bibliothécaire en chef et l'appel du Membre. Il peut aussi mener d'autres consultations. Quand un Membre choisit de faire appel, le Vice-recteur aux études et Provost communique sa décision au Membre dans les six (6) semaines qui suivent la date de l'appel.
8.20.8	If the Vice President, Academic and Provost reverses the decision of the Dean/University Librarian and awards the annual increment, a retroactive payment shall be made to the Member as appropriate.	8.20.8	Si le Vice-recteur aux études et Provost infirme la décision du Doyen/Bibliothécaire en chef et accorde l'augmentation annuelle, le Membre reçoit un paiement rétroactif approprié.

Collective Agreement 2017-2020	Convention collective 2017-2020
8.20.9 There shall be no denial of a PTR increment to a full-time Member with a probationary appointment prior to the Member's tenure decision as per Article 5.60 – Tenure Evaluation Procedures.	8.20.9 On ne refuse pas une augmentation en vertu du progrès dans les rangs à un Membre à temps plein ayant une nomination à titre d'essai en attendant la décision sur l'attribution de la permanence conformément à l'article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence.
8.20.10 A Member shall have the opportunity for reinstatement of the increment, as follows: A reinstatement of the increment shall occur July 1 for the academic year after the Member receives two (2) consecutive satisfactory annual assessments from the Dean/University Librarian, or after the Member receives a promotion in rank as per Article 5.65 – Promotion Procedures, or after the Member receives a merit award as per Article 8.25 – Merit Increments. The reinstated amount shall be equal to the amount of the PTR denied.	8.20.10 Un Membre a la possibilité de rétablir l'augmentation comme suit : un rétablissement de l'augmentation a lieu le 1er juillet pour l'année universitaire qui suit l'année où le Membre a reçu successivement deux (2) évaluations annuelles satisfaisantes du Doyen/Bibliothécaire en chef, ou après que le Membre a été promu à un rang supérieur conformément à l'article 5.65 – Mécanisme d'évaluation en vue d'une promotion, ou après que le Membre a reçu une augmentation au mérite conformément à l'article 8.25 – Augmentation au mérite. Le montant rétabli est égal au montant de l'augmentation en vertu du progrès dans les rangs qui n'a pas été accordé.
8.20.11 If, within three (3) years of the first denial of a PTR, the Member's performance is not satisfactory the Dean/University Librarian may deny the PTR, as per Article 8.20.4 above without a preliminary year of warning.	8.20.11 Si, au cours des trois (3) années qui suivent le premier refus de l'augmentation en vertu du progrès dans les rangs, le rendement du Membre n'est pas satisfaisant, le Doyen/Bibliothécaire en chef peut refuser d'accorder l'augmentation en vertu du progrès dans les rangs conformément à l'Article 8.20.4 ci-dessus, sans donner un préavis d'un an.
ARTICLE 8.25 – MERIT INCREMENTS	**ARTICLE 8.25 – AUGMENTATION AU MÉRITE**
8.25.1 Merit increments are awarded by the Vice-President, Academic and Provost and shall become a permanent part of the Member's salary structure. Only Full Professors/Librarians/Archivists and Master Lecturers are eligible for merit increments.	8.25.1 Les augmentations au mérite sont attribuées par le Vice-recteur aux études et Provost et font partie, de façon permanente, de la structure salariale des Membres. Seuls les Professeurs, Bibliothécaires et Archivistes titulaires et les Maîtres de conférences sont admissibles à l'augmentation au mérite.
8.25.2 It shall be the goal of the Vice-President, Academic and Provost to award merit increments to at least five percent (5%) of the Full Professors/Librarians/Archivists and Master Lecturers at Laurentian University. Notwithstanding this goal, the criteria specified in Article 8.25.5 below shall not be violated.	8.25.2 Le Vice-recteur aux études et Provost a pour objectif d'attribuer les augmentations au mérite à au moins cinq pour cent (5 %) des Professeurs titulaires, Bibliothécaires et Archivistes titulaires et des Maîtres de conférences de l'Université Laurentienne. Nonobstant cet objectif, il se conforme aux critères indiqués à l'Article 8.25.5 ci-dessous.
8.25.3 All merit increments have the value of one Progress-Through-The-Ranks increment.	8.25.3 Toute augmentation au mérite a la valeur monétaire équivalente à l'augmentation progressive dans le rang.
8.25.4 Merit increments are awarded according to the procedures of Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance. Only tenured Members are eligible to vote.	8.25.4 Les augmentations au mérite sont attribuées selon les procédures décrites à l'Article 5.50 – Évaluation des services rendus. Seuls les

Membres ayant la permanence ont le droit de vote.

8.25.5 For Full Professors/Librarians/Archivists, the Faculty Personnel Committee shall consider the award of merit increments in relation to criteria for promotion to the rank for Full Professor/Librarian. The Member's performance at Laurentian University over a three (3) year time period or since the award of the last merit increment, whichever is shorter, must be judged clearly above the level for promotion to Full Professor/Librarian, as stated in Article 5.10 – Academic Qualifications Guidelines.

8.25.5 Dans le cas des Professeurs, Bibliothécaires et Archivistes titulaires, le Comité du corps professoral de la faculté envisage l'attribution des augmentations au mérite selon les critères de la promotion au rang de Professeur titulaire/Bibliothécaire titulaire. Le comité en recommande l'attribution quand le rendement du Membre à l'Université Laurentienne au cours d'une période de trois (3) ans ou depuis l'attribution de la précédente augmentation au mérite, la plus courte de ces périodes étant retenue, est jugé nettement supérieur au niveau exigé pour la promotion au rang de Professeur titulaire/Bibliothécaire titulaire, tel qu'indiqué à l'Article 5.10 – Lignes directrices touchant les titres universitaires.

For Master Lecturers, the judging of the applicant's performance over the past three (3) years, or since the award of the last merit increase, shall be based on consistently good teaching.

Dans le cas des Maîtres de conférences, l'évaluation du rendement du candidat au cours des trois (3) dernières années, ou depuis l'attribution de la précédente augmentation au mérite, porte sur la constance d'un enseignement de bonne qualité.

8.25.6 In making recommendations in merit increment cases, the procedure in Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance shall be followed.

8.25.6 Les recommandations d'attribution d'augmentations au mérite sont sujettes à la procédure décrite à l'Article 5.50 – Évaluation des services rendus.

8.25.7 All merit increments received previously or awarded during the academic year 2007-08 under the terms of prior Collective Agreements remain in force.

8.25.7 Les augmentations au mérite reçues antérieurement ou attribuées au cours de l'année universitaire 2007-08 selon les provisions des Conventions collectives précédentes restent en vigueur.

8.25.8 The determination of individuals to receive merit increments pursuant to Article 8.25.5 above shall not be subject to grievance.

8.25.8 Le choix des récipiendaires des augmentations au mérite, conformément à l'Article 8.25.5 ci-dessus, n'est pas matière à grief.

8.25.9 Although Lecturer, Assistant and Associate Professors are not eligible for merit increments, as per Article 8.15.5 of Article 8.15 – Progress-Through-The-Ranks Increments, Members in these ranks shall receive an additional PTR when promoted to the next rank.

8.25.9 Bien que les Chargés d'enseignement, les Professeurs adjoints et les Professeurs agrégés n'aient pas droit aux augmentations au mérite, tel qu'indiqué à l'Article 8.15.5 de l'Article 8.15 – Augmentations progressives au même rang, les Membres de ces rangs reçoivent une augmentation progressive au même rang (APMR) supplémentaire lors de leur promotion au prochain rang.

ARTICLE 8.30 – ADDITIONAL QUALIFICATIONS INCREMENTS

ARTICLE 8.30 – AUGMENTATION POUR QUALIFICATIONS SUPPLÉMENTAIRES

8.30.1 An additional increment, equal to the value of a Progress-Through-The-Ranks increment, shall be awarded to individuals obtaining a first Doctorate provided that such a degree

8.30.1 Les personnes obtenant un premier doctorat peuvent avoir une augmentation supplémentaire, égale à la valeur d'une augmentation progressive au même rang, si

was not a condition of nomination to a specific rank and salary as indicated in the letter of appointment. Such an award will be retroactive to the first (1st) day of July immediately preceding the receipt of the Doctorate. The Doctorate will be deemed to have been received when the individual can provide a diploma or a letter from the university where the Doctorate is being obtained indicating that all the conditions for the Doctorate, including the thesis defence and the corrections to the thesis, have been met. The Member shall apply for an additional increment through the Dean/University Librarian and must furnish a copy of the appropriate document.

ce diplôme ne fait pas partie des conditions d'une nomination à un rang avec un salaire particulier indiqués dans la lettre d'embauche. Cette augmentation sera rétroactive au premier (1er) jour de juillet précédant immédiatement l'obtention du doctorat. On jugera le doctorat comme ayant été obtenu lorsque la personne aura pu fournir un diplôme ou une lettre de l'université où le doctorat a été complété indiquant que toutes les conditions pour le doctorat, y compris la soutenance de thèse et les corrections à la thèse, ont été remplies. Le Membre demande une augmentation supplémentaire par l'intermédiaire du Doyen/Bibliothécaire en chef et doit fournir une copie des documents appropriés.

ARTICLE 8.35 – OVERLOADS

8.35.1 All ranks of full-time Members who are teaching a course on a paid overload basis will receive a stipend as shown below for courses beginning after these dates:

	Full course (6 credits)	***Half course (3 credits)***
July 1, 2017	$10,322	$5,161
July 1, 2018	$10,487	$5,244
July 1, 2019	$10,665	$5,333

8.35.2 Where scheduled Continuing Education courses may otherwise have to be cancelled, Members may, if they choose, agree to teach a course for an amount less than the overload stipend. The Union shall be informed of any such agreement prior to its settlement.

8.35.3 In recognition of agreement by the Parties, that excessive overload teaching/professional Library service is undesirable (specified in Article5.40.6 (b) of Article 5.40 – Academic Workload), the Dean/University Librarian has the authority to limit the number of overload courses a Member may teach in any given academic year, or its equivalent in the Library. In order to fulfil this function, the Dean/University Librarian must approve all paid overloads including distance education courses and on-campus courses administered by the Centre for Continuing Education. In decisions to limit the number of paid overloads, the Dean/University Librarian shall be guided by her/his assessment of the total workload of the Member, the impact of overload teaching/professional library work on the likely career progress of the Member, including the capacity of the Member to undertake scholarly activity and administrative

ARTICLE 8.35 – SURCHARGES DE TRAVAIL

8.35.1 Tous les Membres à temps plein, peu importe le rang, qui donnent un cours en surcharge et rémunéré, reçoivent l'allocation indiquée ci-dessous pour les cours commençant après les dates précisées:

	Cours entier (6 crédits)	***Demi-cours (3 crédits)***
1er juillet 2017	10 322 $	5 161 $
1er juillet 2018	10 487 $	5 244 $
1er juillet 2019	10 665 $	5 333 $

8.35.2 Au cas où un cours d'éducation permanente risque d'être annulé, un Membre peut accepter de donner le cours pour un montant moindre que le traitement prévu pour un cours en surcharge. La possibilité d'un tel contrat doit être signalée à l'APPUL avant la conclusion de l'accord.

8.35.3 Puisque les parties conviennent qu'une surcharge démesurée d'enseignement ou de travail de bibliothécaire professionnel n'est pas souhaitable (voir l'Article 5.40.6 (b) de l'Article 5.40 – Charge de travail universitaire), le doyen ou la bibliothécaire en chef peut limiter le nombre de cours en surcharge qu'un Membre peut accepter pendant une année universitaire, ou l'équivalent à la Bibliothèque. Pour ce faire, le doyen ou la bibliothécaire en chef doit approuver toutes les surcharges rémunérées, y compris les cours de formation à distance et ceux offerts sur le campus par le Centre d'éducation permanente. En prenant les décisions pour limiter le nombre de surcharges rémunérées, le doyen ou la bibliothécaire en chef tient compte de l'évaluation de la charge totale de travail du Membre et des effets de la surcharge sur l'acheminement prévu de la carrière du Membre, y compris la possibilité d'effectuer

duties expected of all Members. A decision by the Dean/University Librarian to limit paid overloads in any academic year shall not be grievable.

8.35.4 Librarians and Archivists may be paid full or half overloads according to the schedule outlined in this Article.

8.35.5 All Members who believe they are entitled to an overload stipend shall apply per Article 5.40 – Academic Workload.

8.35.6 Full-time Members in the Department of Music teaching Applied Music courses on overload shall be paid the following rate of pay:

	Total hourly rate of pay
July 1, 2017	$67.71
July 1, 2018	$68.79
July 1, 2019	$69.96

ARTICLE 8.40 – DISTANCE EDUCATION COURSES

8.40.1 ***Normal function***

The development and/or supervision of distance or on-line education courses are an integral part of University functions. Therefore, the development and/or supervision of a distance or on-line education course may be part of a Member's normal workload as per Article 5.40 – Academic Workload and according to Senate regulations or may be carried out on an overload basis. Prior to assigning the supervision of a distance or on-line course to a Member as part of her/his normal workload, the Dean shall seek volunteers willing to teach such a course. The Dean shall not assign the development of a distance or on-line education course to a Member as part of her/his normal workload without her/his prior consent in writing. The development and/or supervision of a distance or on-line education course are governed by the terms and conditions of a contract issued by the Centre for Continuing Education on behalf of the University.

8.40.2 ***Equivalents***

les activités administratives et savantes dont tous les Membres doivent s'acquitter. La décision du Doyen/Bibliothécaire en chef pour limiter les surcharges rémunérées au cours d'une seule année universitaire n'est pas matière à grief.

8.35.4 Les bibliothécaires et les archivistes peuvent se voir attribuer des surcharges et des demi-surcharges conformément à la formule décrite dans le présent Article.

8.35.5 Les Membres estimant avoir droit à une allocation de surcharge doivent en faire la demande selon les dispositions de l'article 5.40 – Charge de travail universitaire.

8.35.6 Les Membres à temps plein du Département de musique qui donnent des cours d'interprétation musicale en surcharge sont rémunérés comme suit :

	Total du traitement horaire
1er juillet 2017	67,71 $
1er juillet 2018	68,79 $
1er juillet 2019	69,96 $

ARTICLE 8.40 – COURS DE FORMATION À DISTANCE

8.40.1 ***Faisant partie des fonctions normales***

L'élaboration et la supervision des cours de formation à distance ou en ligne font partie intégrante des fonctions à l'Université et, pour cette raison, peuvent être également considérées comme une partie intégrante d'une charge de travail normale selon l'article 5.40 – Charge de travail universitaire et les règlements du Sénat, ou peuvent être attribuées comme une surcharge. Avant de demander à un Membre de superviser un cours de formation à distance ou en ligne comme partie de sa charge normale de travail, le doyen cherche un Membre qui s'acquittera de la tâche volontairement. Le doyen n'attribue pas à un Membre, comme partie de sa charge normale de travail, l'élaboration d'un cours à distance ou en ligne sans avoir obtenu par écrit le consentement préalable du Membre. L'élaboration ou la supervision (ou les deux) d'un cours de formation à distance ou en ligne, ont lieu en vertu des dispositions d'un contrat émis par le Centre d'éducation permanente au nom de l'Université.

8.40.2 ***Équivalence***

The development of a distance education course shall normally be equivalent to twice the credit value of the course but may be equivalent to a lesser amount or up to a maximum of a full workload.

In all instances, a written statement of the equivalency will be provided in advance by the Dean when the work is part of assigned workload and by the Director of Continuing Education otherwise.

8.40.3 ***Copyright***

Copyright for distance education courses shall be governed by Article 6.35 – Copyright.

8.40.4 ***Compensation***

Where the development of a distance education course is not included as a part of a Member's normal workload the payment shall be an overload payment based on the equivalence outlined in Article 8.40.2 above. A Member may also agree to some combination of normal workload assignment plus paid overload as appropriate.

8.40.5 ***Supervision***

Where the supervision of a distance education course is not included as part of a normal workload, the course shall be paid for as identified in article 4.56- Rates of Pay for individuals who conduct instruction through distance education delivery modes. The maximum pay shall be the rate of pay of a Sessional Member without establishment as per Article 4.55 Rates of Pay for Sessional Members with restrictions as per Article 5.40.6 of Article 5.40 – Academic Workload.

ARTICLE 8.45 – BENEFITS

8.45.1 The following benefits are available to full-time Members and Master Lecturer Members:

(a) Retirement Plan of Laurentian University of Sudbury and its Federated and Affiliated Colleges

(b) Group Life Insurance

(c) Accidental Death and Dismemberment

(d) Dependent Group Life

L'élaboration d'un cours de formation à distance équivaut normalement au double de la valeur en crédits du cours, mais peut être considérée comme une charge moindre ou, au maximum, à une charge complète.

Dans tous les cas, le doyen présente au Membre une attestation écrite de l'équivalence si la tâche fait partie de la charge de travail assignée. Dans les autres cas, la direction de l'éducation permanente présente cette attestation.

8.40.3 ***Droits d'auteur***

Les droits d'auteur liés aux cours de formation à distance sont régis par l'article 6.35 – Droits d'auteur.

8.40.4 ***Rémunération***

Lorsque l'élaboration d'un cours de formation à distance ne fait pas partie de la charge normale de travail du Membre, il reçoit un paiement de surcharge fondé sur l'équivalence décrite à l'Article 8.40.2 ci-dessus. Le Membre peut aussi accepter une combinaison appropriée de charge normale de travail et de paiement de surcharge.

8.40.5 ***Supervision***

Le montant payé pour la supervision d'un cours de formation à distance qui ne fait pas partie de la charge normale de travail sera selon l'article 4.56- Taux de rémunération pour les personnes qui dispensent l'enseignement par des modes de formation à distance. Le montant maximal payé équivaut à la rémunération que reçoit un Membre chargé de cours sans statut prioritaire compte conformément à l'Article 4.55- Taux de rémunération pour les membres charges de cours tenu des restrictions indiquées à l'Article 5.40.6 de l'Article 5.40 – Charge de travail universitaire.

ARTICLE 8.45 – AVANTAGES SOCIAUX

8.45.1 Les Membres à temps plein et les Membres Maîtres de conférences ont droit aux avantages sociaux suivants :

(a) Régime de retraite de l'Université Laurentienne de Sudbury et de ses établissements fédérés et affiliés

(b) Assurance-vie collective

(c) Assurance en cas de décès et de mutilation accidentels

(d) Assurance-vie collective pour les

(e) Extended Health Care (including semi-private hospital coverage)

(f) Long-Term Disability

(g) Dental Care

8.45.2 Participation in the Retirement Plan of Laurentian University of Sudbury and Its Federated and Affiliated Colleges shall be mandatory for all new full-time faculty Members effective the date of their appointment.

8.45.3 Effective July 1, 2011, Members shall only participate in the Defined Benefit component of the Retirement Plan and Member contributions shall only be used toward funding the Defined Benefit component of the Retirement Plan. All pension service contributions and benefits accrued prior to July 1, 2011, shall remain in the hybrid component of the Retirement Plan. Eligible Members shall participate in the Laurentian University Supplementary Pension Plan.

8.45.4 The cost of premiums shall be shared by the Employer and the Member on the following basis:

	Employer	***Member***
Life Insurance	50% Coverage up to maximum of $400,000	50%
Accidental Death & Dismemberment	50% Coverage up to maximum of $400,000	50%
Dependent Group Life	50%	50%
Extended Health Care	100%	
Dental Care	100%	

personnes à charge

(e) Assurance-maladie complémentaire (y compris les provisions pour l'hospitalisation dans une chambre à deux lits)

(f) Invalidité de longue durée

(g) Soins dentaires

8.45.2 La participation au Régime de retraite de l'Université Laurentienne de Sudbury et de ses établissements fédérés et affiliés est obligatoire pour tous les nouveaux Membres du corps professoral à temps plein à compter de la date de leur nomination.

8.45.3 À compter du 1er juillet 2011, les Membres participeront uniquement à la composante de prestations déterminées du Régime de retraite et leurs contributions serviront seulement à financer cette composante du Régime. Toutes les contributions et les prestations de retraite accumulées jusqu'au 1er juillet 2011 resteront dans la composante hybride du Régime de retraite. Les Membres admissibles participeront aussi au Régime complémentaire de retraite de l'Université Laurentienne.

8.45.4 L'Employeur et le Membre partagent le coût des primes comme suit :

	Employeur	***Membre***
Assurance-vie	50 % Protection jusqu'au maximum de 400 000 $	50 %
Décès et mutilation accidentels	50 % Protection jusqu'au maximum de 400 000 $	50 %
Assurance-vie collective, personnes à charge	50 %	50 %
Assurance-maladie complémentaire	100 %	
Soins dentaires	100 %	

Collective Agreement 2017-2020 **Convention collective 2017-2020**

Long Term Disability		100% Coverage amount up to maximum of $5,300 per month. Effective July 1, 2019 coverage amount up to maximum of $6,000 per month.
Retirement Plan	The Employer's contributions to the Retirement Plan shall be at least the amount required to fund current service costs and any unfunded liabilities and solvency liabilities, or 7.5%, whichever is greater, in accordance with the Pension Benefits Act and regulations there under based upon the actuarial valuations for the Retirement Plan that the Employer files with the Financial Services Commission of Ontario. Interest on the Employee contributions to the Plan will be credited at the Plan rate of return. The Employer may take a contribution holiday in accordance with the Pension Benefits Act and after discussion with the Pension Committee only when required under the Income Tax Act due to excess surpluses as defined under the Income Tax Act 147.2(2) (d). Any contribution holiday shall be	(a) Effective June 30, 2017, eight point two percent (8.2%) of the part of the Member's Pensionable Earnings that is below the year's basic exemption as defined by the Canada Pension Plan; (b) Effective June 30, 2017, six point four percent (6.4%) of the part of the Member's Pensionable Earnings that is between the year's basic exemption and the year's maximum pensionable earnings; (c) Effective June 30, 2017, eight point two percent (8.2%) of the part of the Member's Pensionable Earnings that is in excess of the year's maximum pensionable earnings.

Rente d'invalidité		100 % Protection maximale de 5 300 $ par mois À compter du 1er juillet 2019, protection maximale de 6 000 $ par mois
Régime de retraite	Les cotisations de l'Employeur au Régime de retraite seront équivalentes, au moins, au montant requis pour couvrir les coûts afférents du service ainsi que les déficits actuariels et le passif de solvabilité, s'il y a lieu, ou 7,5 %, si celui-ci est plus élevé, conformément à la *Loi sur les régimes de retraite* et les règlements inhérents, en se fondant sur les évaluations actuarielles du Régime de retraite que l'Employeur soumet à la Commission des services financiers de l'Ontario. L'intérêt accumulé sur les contributions du Membre au Régime sera crédité en fonction du taux de rendement du Régime. Aux termes de l'Article 147.2 (2) (d) de la *Loi de l'impôt sur le revenu* en ce qui concerne les surplus excédentaires, l'Employeur pourrait suspendre les cotisations en conformité avec la *Loi sur les régimes de retraite*, après discussion avec le Comité des pensions. La	(a) À compter du 30 juin 2017, huit virgule deux pour cent (8,2 %) de la tranche des revenus admissibles du Membre qui est inférieure à l'exemption de base de l'année établie par le Régime de pensions du Canada; (b) À compter du 30 juin 2017, six virgule quatre pour cent (6,4 %) de la tranche des revenus admissibles du Membre qui est entre l'exemption de base de l'année et le maximum des revenus admissibles de l'année; (c) À compter du 30 juin 2017, huit virgule deux pour cent (8,2 %) de la tranche des revenus admissibles du Membre qui est supérieure au maximum des revenus admissibles de l'année.

	shared equally between the Employer and Employees.	

	suspension des cotisations sera partagée également par l'Employeur et les Membres	

8.45.5 ***Extended Health Care***

Effective November 1, 2008, extended health care will be enhanced by providing full payment to paramedical practitioners (audiologist, chiropractor, kinesiologist, massage therapist, naturopath, osteopath, podiatrist, and speech therapist) up to an annual limit of two thousand two hundred dollars ($2,200) per benefit year per covered individual. Effective January 1, 2019, these benefits will be increased to an annual limit of three thousand dollars ($3,000) per benefit year per covered individual.

Effective November 1, 2008, the professional services for a certified psychologist only will increase up to four thousand dollars ($4,000) per covered individual per benefit year.

Extended health care will continue to provide payment, according to the Extended Health Care Plan, to physiotherapists and athletic therapists without an annual limit.

8.45.5 ***Assurance-maladie complémentaire***

Depuis le 1er novembre 2008, les soins de santé complémentaires pour chaque personne assurée sont bonifiés en accordant le paiement complet aux praticiens paramédicaux (audiologiste, chiropraticien, kinésiologue, massothérapeute, naturopathe, ostéopathe, podiatre et orthophoniste) jusqu'au plafond annuel de deux mille deux cents dollars (2 200 $) par année du calcul des prestations. À compter du 1er janvier 2019, les prestations seront augmentées et plafonnées pour chaque personne assurée à trois mille dollars (3 000 $) par année du calcul des prestations.

Depuis le 1er novembre 2008, le paiement des services professionnels de psychologues certifiés pour chaque personne assurée est passé à quatre mille dollars (4 000 $) par année du calcul des prestations.

L'assurance-maladie complémentaire continue d'effectuer, conformément au régime d'assurance-maladie complémentaire, le paiement des services de physiothérapeutes et de thérapeutes du sport sans plafond annuel.

8.45.6 ***Vision Care***

Purchase and fitting of prescription glasses or elective contact lenses, as well as repairs or elective laser vision correction procedures, up to an overall maximum increase to four hundred dollars ($400) per covered individual in any twenty-four (24) consecutive months.

Effective January 1, 2019, purchase and fitting of prescription glasses or elective contact lenses, as well as repairs or elective laser vision correction procedures will be increased to an overall maximum of five hundred dollars ($500) per covered individual in any twenty-four (24) consecutive months.

8.45.6 ***Soins de la vue***

L'achat et l'adaptation de lunettes sur ordonnance ou de lentilles facultatives et les réparations ou la chirurgie oculaire au laser au choix seront, pour chaque personne assurée, couverts qu'à un maximum de quatre cents dollars (400 $) par période donnée de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

À compter du 1er janvier 2019, l'achat et l'adaptation de lunettes sur ordonnance ou de lentilles facultatives et les réparations ou la chirurgie oculaire au laser au choix seront, pour chaque personne assurée, couverts qu'à un maximum de cinq cents dollars (500 $) par période donnée de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

8.45.7 ***Hearing Aids***

Effective July 1, 2016, up to two thousand dollars ($2000) per covered individual in any two (2) consecutive benefit years.

8.45.7 ***Appareils auditifs***

À compter du 1er juillet 2016, on attribuera à chaque personne assurée jusqu'à deux mille dollars (2 000 $) par périodes de deux (2) années consécutives du calcul des

8.45.8 ***Dental***

The Employer shall pay one hundred percent (100%) of the cost of the premiums of the dental plan in accordance with the current rate schedule as established by the Ontario Dental Association and including six (6) month recall, effective November 1, 2008.

	Annual Maximum	***Reimbursement***
Basic coverage, including major services, per person per benefit year: *Basic coverage* *Major services*	$3,000	 100% Reimbursement by plan 80% Reimbursement by plan
Orthodontics coverage per person	Lifetime Maximum $3,000	50% Reimbursement by plan
Effective June 30, 2020 Major services for dentures and implants	$5,000	100% Reimbursement by plan

8.45.9 Any Member on an unpaid leave of absence shall make special arrangements for benefit coverage as outlined in Article 7.40 – Leaves of Absence Without Pay.

8.45.10 Benefits for the spouse and dependants of a Member, enrolled in the various benefits plans at the time of death, shall continue for a period of two (2) years from the date of death and shall terminate at the end of the month in which the death occurred, two (2) years after the date of death.

8.45.11 ***Retirees Health Benefits Plan (RHBP) (effective July 1, 2011)***

(a) Member contribution increase to sixteen dollars and seven cents ($16.07) per month.

(b) Maximum benefit for single retirees increase to eight hundred thirty-eight dollars and twenty-seven cents ($838.27) per year.

(c) Maximum benefit for family of retirees increase to One thousand three hundred sixty-two dollars and nineteen

prestations.

8.45.8 ***Soins dentaires***

Depuis le 1er novembre 2008, l'Employeur paie cent pour cent (100 %) du coût des primes du régime de soins dentaires en conformité avec le barème des taux en vigueur établi par l'Association dentaire de l'Ontario, qui comprend le rappel tous les six (6) mois.

	Maximum annuel	***Remboursement***
Protection de base, y compris les services principaux, par personne en une année du calcul des prestations : *Protection de base* *Services principaux*	3 000 $	 remboursement à 100 % par le régime remboursement à 80 % par le régime
Orthodontie, protection par personne	À vie Maximum de 3 000 $	remboursement à 50 % par le régime
À compter du 30 juin 2020, services principaux pour les prothèses dentaires et les implants	5 000 $	remboursement à 100 % par le régime

8.45.9 Le Membre en congé non rémunéré autorisé doit prendre les dispositions pertinentes pour assurer que les avantages sociaux sont en vigueur aux termes de l'article 7.40 – Congé non rémunéré.

8.45.10 La protection du conjoint et des personnes à charge du Membre qui sont inscrits aux divers régimes d'avantages sociaux au moment de son décès se poursuit pendant une période de deux (2) ans à compter de la date du décès et se termine à la fin du mois du deuxième anniversaire du décès.

8.45.11 ***Régime de prestations de maladie pour personnes retraitées (RPMPR) (à compter du 1er juillet 2011)***

(a) La contribution du Membre est portée à seize dollars et sept cents (16,07 $) par mois.

(b) La prestation maximum d'un retraité célibataire est portée à huit cent trente-huit dollars et vingt-sept cents (838.27 $) par année.

(c) La prestation maximum de la famille d'un retraité est portée à mille trois cent soixante-deux dollars et dix-neuf

cents ($1,362.19) per year.

cents (1 362,19 $) par année.

ARTICLE 8.50 – TUITION FEE EXEMPTION AND SPOUSAL LIBRARY CARD

Tuition Fee Exemption

8.50.1 The following shall be eligible for Tuition Fee Exemption.

(a) All full-time Members as of the effective date of appointment and all retired full-time Members.

(b) Spouses and dependants of all full-time Members, of retired full-time Members, of deceased retired Members and of Members who died while in the full-time employ of the University. Dependants include wife and husband (including common-law relationships), children up to the age of twenty-six (26) years (including natural, step, and adopted children, wards and other children for whom the Member is the primary caregiver).

8.50.2 Exemption from tuition fees is subject to the following conditions:

(a) A student must remain in good standing as defined by the Registrar's Office in order to qualify for tuition exemption. In the event of loss of good standing, the same course(s) or an equivalent one(s) may be taken at the student's expense in order to reinstate good standing and eligibility.

(b) Students who are eligible for an exemption from tuition fees are not exempted from the payment of incidental fees.

(c) To the extent that a grant is specifically given to defray tuition a student who receives a grant is not eligible for exemption from tuition fees.

(d) To the extent that tuition is reduced by a Laurentian University tuition scholarship, the student is not eligible for exemption from tuition fees. Where

ARTICLE 8.50 – EXEMPTION DES DROITS DE SCOLARITÉ ET CARTE DE BIBLIOTHÈQUE POUR LE CONJOINT

Exemption de droits de scolarité

8.50.1 Les suivants peuvent bénéficier d'une exemption des droits de scolarité :

(a) Les Membres employés à temps plein, à partir de la date de leur entrée en fonction, et les Membres à temps plein à la retraite.

(b) Les conjoints et les personnes à charge des Membres employés à temps plein, des Membres à temps plein à la retraite, des Membres à la retraite décédés et des Membres décédés pendant qu'ils étaient employés à temps plein à l'Université. Les personnes à charge sont l’épouse et l’époux (y compris le conjoint de fait) et les enfants jusqu'à l'âge de vingt-six (26) ans (y compris les enfants naturels, les enfants du conjoint, les enfants adoptés, les pupilles ou autres pour qui le Membre est le soutien principal).

8.50.2 L'exemption des droits de scolarité est soumise aux conditions suivantes :

(a) L'étudiant est obligé d'obtenir des notes satisfaisantes, telles que les définit le bureau de Secrétaire général, pour mériter une exemption. Dans le cas contraire, l'étudiant peut reprendre à ses frais le ou les cours en question ou suivre des cours équivalents afin de rétablir sa cote et de se trouver admissible à une nouvelle exemption.

(b) Les étudiants exempts des droits de scolarité ne sont pas exempts des autres droits.

(c) En autant qu'une subvention est accordée expressément pour couvrir les droits de scolarité, l'étudiant qui la reçoit n'est pas admissible à une exemption de ces droits.

(d) En autant que les droits de scolarité sont réduits grâce à une bourse pour droits de scolarité de l'Université Laurentienne, l'étudiant n'est pas

the funds are from an outside source this condition does not apply.

admissible à une exemption de ces droits. Si les subventions ont une origine autre que l'Université, cette stipulation n'est pas applicable.

8.50.3 Eligibility ceases with the term immediately following the date of termination of employment of a Member, unless otherwise specified in this Collective Agreement.

8.50.3 L'exemption cesse dès le semestre suivant immédiatement la cessation d'emploi du Membre, sauf disposition contraire dans la présente Convention collective.

8.50.4 The Employer reserves the right to modify or rescind this policy depending on the development of future government policy that has a bearing on this matter.

8.50.4 L'Employeur se réserve le droit de mettre fin à cette politique ou de la modifier, en accord avec l'évolution éventuelle de la politique gouvernementale à ce sujet.

Spousal Photo ID Library Card

Carte de bibliothèque pour les conjoints de Membres

8.50.5 On an annual basis, spouses of all Members, including retired Members, deceased retired Members and Members who died while in the employ of the University, upon request, will be supplied with a photo identification library card at no cost to them except if they require a replacement for a lost card. The cards will receive a renewal sticker yearly and be reissued only if necessary. The charge for replacement will be fifteen dollars ($15) per card.

8.50.5 Sur une base annuelle, les conjoints de tous les Membres, y compris les Membres retraités, les Membres retraités décédés et les Membres décédés au cours de leur emploi à l'Université peuvent demander une carte-photo d'identité de la Bibliothèque. Ils reçoivent cette carte sans frais, sauf s'il s'agit du remplacement d'une carte perdue. Les nouvelles cartes sont gratuites, mais les cartes de remplacement, émises si nécessaire, coûtent quinze dollars (15 $) chacune. Les détenteurs reçoivent chaque année un autocollant de renouvellement.

ARTICLE 8.55 – MOVING EXPENSES

ARTICLE 8.55 – FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

8.55.1 On initial appointment to the University each regular full-time Member shall be entitled to reimbursement for moving expenses subject to the following conditions:

8.55.1 Chaque Membre à temps plein peut, au moment de sa nomination initiale à l'Université, se faire rembourser ses frais de déménagement dans les conditions suivantes :

(a) All claims must be substantiated by official receipts or reasonable facsimiles.

(a) Les preuves, sous forme de reçus ou facsimilés, sont fournies à l'appui des réclamations.

(b) The University shall reimburse claims at the rate of one hundred percent (100%) to a maximum of five thousand dollars ($5,000). In exceptional circumstances, the University may exceed this amount. Such conditions will be specified in the initial letter of appointment.

(b) L'Université rembourse la totalité des dépenses jusqu'à concurrence de cinq mille dollars (5 000 $). À titre exceptionnel, l'Université peut dépasser cette limite. Les conditions sont spécifiées dans la lettre initiale de nomination.

8.55.2 Moving expenses include:

8.55.2 Les frais de déménagement comprennent :

(a) Moving, packing, crating and unpacking of household goods and personal effects.

(a) déplacement, emballage, mise en caisse, déballage des Articles du ménage et des effets personnels;

(b) Transfer of family by the most economical means of transportation.

(b) déplacement de la famille par le mode de transport le plus économique;

(c) Reasonable living expenses for the

(c) frais raisonnables de subsistance au

duration of the trip to the new location.

(d) One (1) advance visit for the purpose of securing suitable housing. The newly appointed Members may be accompanied by their spouse in this instance.

8.55.3 Employees appointed on a contract of twelve (12) month's duration or less shall not normally be eligible to claim moving expenses. The Vice-President, Academic and Provost may under special circumstances allow some amount of moving expenses to be reimbursed for such employees.

8.55.4 Moving expenses paid to a new Member will constitute a loan made by the University. This loan will be retired when the Member has completed three (3) years of continuous service to the University, each year being equivalent to one third (1/3) of the reimbursement of the loan.

8.55.5 Should the beneficiary of such a loan leave the University before completing three (3) years of continuous service, for personal or disciplinary reasons, she/he must reimburse the University for the remaining unretired portion of the loan.

ARTICLE 8.60 – PHYSICAL EDUCATION FACILITIES

8.60.1 As of the effective date of appointment, all full-time Members, their spouses and dependants as defined in Article 8.50 – Tuition Fee Exemption and Spousal Library Card shall be eligible for free Physical Education Centre membership subject to the payment of an annual service fee and locker rental fee as established by the Division of Physical Education.

ARTICLE 8.65 – PUBLIC LIABILITY INSURANCE

8.65.1 Subject to the express provisions of the current policy (ies) of insurance providing such coverage, the University shall continue to maintain the present public liability insurance insuring, among others, Members who are acting within the scope of their employment against liability claims (including negligence, property damage, personal injury, libel and slander), up to a limit of four million dollars ($4,000,000). Any legal representation

cours du voyage à la nouvelle localisation;

(d) une (1) visite préliminaire afin de trouver un logement convenable, le Membre étant accompagné de son conjoint.

8.55.3 Les Employés nommés pour une période de douze (12) mois ou moins ne sont pas normalement admissibles au remboursement de leurs frais de déménagement. Le Vice-recteur aux études et Provost peut dans des circonstances spéciales permettre un certain remboursement des frais de déménagement à ces Employés.

8.55.4 Les frais de déménagement remboursés au nouveau Membre constituent un prêt dont lui fait grâce l'Université après qu'il ait complété trois (3) ans de service continu à l'Université, chaque année étant considérée comme l'équivalent du remboursement d'un tiers (1/3) du prêt initial.

8.55.5 Si le bénéficiaire d'un tel emprunt quitte l'Université avant d'avoir complété trois (3) ans de service continu, pour des raisons personnelles ou disciplinaires, il est tenu de rembourser l'Université de la portion impayée du prêt.

ARTICLE 8.60 – ACCÈS AU CENTRE D'ÉDUCATION PHYSIQUE

8.60.1 À partir de la date effective de leur nomination, les Membres employés à temps plein ainsi que leurs conjoints et les personnes à leur charge, au sens de l'Article 8.50 – Exemption des droits de scolarité et carte de bibliothèque pour le conjoint, sont admissibles comme Membre non payants au Centre d'éducation physique, à condition de payer des frais annuels de service et de location d'un petit casier établis par le Service d'éducation physique.

ARTICLE 8.65 – ASSURANCE DE RESPONSABILITÉ CIVILE

8.65.1 Sous réserve des conditions expresses des polices d'assurance en vigueur actuellement, l'Université continue de fournir la présente assurance contre des dommages causés à un tiers. Cette assurance protège entre autres les Membres qui, dans l'exercice de leurs fonctions, sont exposés à des actions pour dommages et intérêts (négligence, dommages à la propriété, blessures corporelles et diffamation), jusqu'à la limite de quatre

to which Members are entitled under this policy shall be provided in a fair and equitable manner. The Union is entitled to receive a copy of the insurance policy upon request. Any changes in this current policy shall be made with the agreement of the Parties.

millions de dollars (4 000 000 $). Toute représentation par avocat à laquelle les Membres ont droit en application de la présente police d'assurance est fournie de façon juste et équitable. À sa demande, le Syndicat a le droit de recevoir un exemplaire de la police d'assurance. Tout changement à la police d'assurance actuelle ne peut être apporté qu'avec l'accord préalable des Parties.

ARTICLE 8.70 – PARKING

8.70.1 The Parties agree that Members wishing to reserve a parking space in any parking area on campus shall pay the fee established by the University. The parking fees shall be determined following consultation with the Advisory Committee on Security Services on which the Union shall maintain its current representation of one (1) Member.

8.70.2 Members with a temporary or Long-Term Disability or pregnant Members shall be entitled upon request to their Dean/University Librarian to a reserved parking space close to their office.

ARTICLE 8.70 – STATIONNEMENT

8.70.1 Les Parties reconnaissent que les Membres désirant réserver une place de stationnement dans un des parcs de stationnement du campus doivent payer les frais établis par l'Université. Les frais de stationnement sont établis après consultation du Comité consultatif sur les services de sécurité où siège un (1) Membre du Syndicat.

8.70.2 Les Membres ayant une invalidité temporaire ou permanente, ou les Membres enceintes, ont droit, sur demande à leur Doyen/Bibliothécaire en chef, à une place de stationnement réservé à proximité de leur bureau.

ARTICLE 8.75 – REIMBURSEMENT OF EXPENSES

8.75.1 All Members will be reimbursed within the normal amounts payable following approval of the Miscellaneous Expense Claim Form for reasonable out-of-pocket expenses incurred while on authorized business for the University, such as parking fees, transportation costs, meal allowances, equipment for field trips, accommodation costs, and incidental expenses. Receipts for such expenses will be provided where required. Claims can be accumulated but receipts must be submitted no later than six (6) months following the date of expenditures. However, all claims for the previous fiscal year (ending April 30) must be submitted by May 15.

The claim for reimbursement including receipts where required shall be submitted to the Member's Chair/Director. In the event that the Chair/Director is unwilling or unable to reimburse such expenses, the receipts for such expenses shall be submitted to the appropriate Dean/University Librarian. Amounts reimbursed will be according to the schedule of amounts in the Employer's 'Policies and Procedures Concerning Travel and Related Expenses' as updated annually

ARTICLE 8.75 – REMBOURSEMENT DES DÉPENSES

8.75.1 Tous les Membres sont remboursés selon les montants normaux payables après approbation du formulaire de demande de remboursement de charges diverses pour les frais raisonnablement encourus pour des activités autorisées par l'Université, par exemple, frais de stationnement, coûts de transport, allocations de repas, équipement pour visites sur le terrain, frais de logement et dépenses connexes. Certaines dépenses nécessitent un reçu. L'accumulation est permise pourvu que les reçus soient soumis dans un maximum de six (6) mois suivant la date des dépenses. De plus, toutes les dépenses encourues pendant un exercice financier (se terminant le 30 avril) doivent être soumises pour remboursement avant le 15 mai.

La demande de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des reçus nécessaires, est soumise par le Membre à son Directeur. Au cas où le Directeur ne veut pas ou ne peut pas accorder le remboursement de ces dépenses, les reçus sont soumis au doyen/bibliothécaire en chef approprié. Les montants de remboursement sont conformes au tarif figurant dans le document « Politique et procédures touchant le remboursement des dépenses d'affaires »

and amended to include incidental expenses.

de l'Employeur, qui est mis à jour chaque année et modifié pour inclure les dépenses connexes.

8.75.2 Prior to April 15, the Employer will send the link to the Policy and will remind Members that all receipts are due by May 15.

8.75.2 L'Employeur acheminera aux Membres, au plus tard le 15 avril, un hyperlien vers la politique tout en les rappelant qu'il faut soumettre les reçus avant le 15 mai.

ARTICLE 8.80 – POLICY AND PROCEDURES IN THE EVENT OF DEATH

ARTICLE 8.80 – POLITIQUE ET PROCÉDURE EN CAS DE DÉCÈS

NOTE: The following procedures and practices are currently in place and are largely determined by external agencies. It may from time to time be necessary to make adjustments to these procedures based on requirements of these external agencies. The Parties agree that such changes required by external agencies do not require prior approval.

N.B. : Les procédures et les pratiques suivantes sont actuellement en vigueur et relèvent en grande partie d'organismes externes. Il peut être nécessaire le cas échéant d'adapter ces procédures aux exigences des organismes externes. Les Parties conviennent que les modifications demandées par les organismes externes ne nécessitent pas d'approbation préalable.

8.80.1 The beneficiary is to contact the Pension and Benefits Officer in the Personnel Office. If within seven (7) days the University has not been contacted by the beneficiary, the University shall make every reasonable effort to contact the beneficiary.

8.80.1 Le bénéficiaire doit se mettre en rapport avec le préposé à la pension et aux avantages sociaux dans le Bureau des ressources humaines. Si dans les sept (7) jours, l'Université n'a pas été informée, l'Université fait tout son possible pour entrer en rapport avec le bénéficiaire.

8.80.2 ***Life Insurance***

(a) The Employee is insured for three (3) times salary to a maximum of four-hundred thousand dollars ($400,000).

(b) The following documents will be required to request payment of the insurance carrier:

(i) The beneficiary must complete a Statement required by the insurance carrier as well as provide her/his Social Insurance Number;

(ii) The notice of the Employee's death that appeared in the Obituary Notices;

(iii) A Death Certificate;

(iv) The last insurance certificate that was issued to the faculty Member.

(c) The Life Insurance proceeds are usually paid within one (1) month.

8.80.2 ***Assurance-vie***

(a) L'employé est assuré pour trois (3) fois la valeur de son traitement, jusqu'à un maximum de quatre cent mille dollars (400 000 $).

(b) Les documents suivants sont nécessaires pour faire la demande de la somme assurée auprès de l'assureur :

(i) le bénéficiaire est tenu de remplir la déclaration exigée par l'assureur et de soumettre son propre numéro d'assurance sociale;

(ii) l'avis de décès paru dans la presse;

(iii) le certificat de décès;

(iv) le certificat d'assurance le plus récent délivré au Membre du corps professoral.

(c) Le versement du capital-décès est généralement effectué dans un délai d'un (1) mois.

8.80.3 ***Pension Plan***

If the Member dies prior to receiving a pension, the following will be required to process the benefits:

(a) The University shall contact the Beneficiary and outline the procedures to be followed.

(b) The Beneficiary must complete an "Application for Death Benefit".

(c) Provide a Death Certificate.

(d) Provide a "notarial copy" of the Employee's "Last Will and Testament".

(e) All Members should have a current "Last Will and Testament".

(f) Beneficiaries of Members without a "Last Will and Testament" will have to settle any disputes between potential Beneficiaries (children vs spouse) in the courts, prior to receiving any funds from the Pension Plan.

The file will be forwarded to the Actuary for the calculation of the death benefit. Once that calculation is received, the Beneficiary will be contacted. The Beneficiary can request a lump sum refund or a transfer to a R.R.S.P. that is not subject to locked-in provisions.

The death benefit from the Pension Plan is usually paid within two (2) to three (3) months.

If the Member dies after commencing to receive her/his pension, the form of pension that was selected by the Member will determine if further benefits are payable to the Beneficiary.

8.80.4 Benefits to spouse and dependants shall continue as per Article 8.45.9 of Article 8.45 – Benefits.

8.80.5 Every Member while employed by Laurentian University will be expected to complete by January 1, 2009 or within six (6) months of hire a statement to be retained in their Personnel File indicating who shall have access to the Member's computer files and office contents in the event of the Member's death or incapacitation. In the event of the death or incapacitation of the Member, the

8.80.3 ***Régime de retraite***

Au cas où le décès a lieu avant de recevoir la pension de retraite, il faut suivre les étapes suivantes en vue d'effectuer le règlement :

(a) L'Université se met en rapport avec le bénéficiaire et décrit la procédure à suivre.

(b) Le bénéficiaire est tenu de remplir une « Demande de règlement du capital-décès ».

(c) Fournir un certificat de décès.

(d) Fournir un exemplaire notarié du testament de l'Employé.

(e) Tous les Membres sont censés avoir un testament à jour.

(f) Les bénéficiaires de Membres qui n'ont pas fait de testament doivent régler les différends entre bénéficiaires potentiels (enfants contre parent) devant les tribunaux avant de recevoir tout paiement provenant du régime de retraite.

Le dossier est envoyé à l'actuaire afin de calculer le capital-décès. Une fois ce calcul reçu, le bénéficiaire est averti. Le bénéficiaire peut demander de recevoir un montant forfaitaire ou le transfert dans un compte REER non-immobilisé.

Le versement du capital-décès provenant du régime de retraite se fait généralement dans un délai de deux (2) à trois (3) mois.

Au cas où le décès a lieu après que le Membre a commencé à recevoir la pension de retraite, le type de pension choisi par le Membre permet de déterminer si des versements supplémentaires sont dus au bénéficiaire.

8.80.4 Les avantages sociaux dont peuvent bénéficier le conjoint et les personnes à charge continuent en vertu de l'Article 8.45.9 de l'Article 8.45 – Avantages sociaux.

8.80.5 Tout Membre en service à l'Université Laurentienne est censé compléter, avant le 1er janvier 2009 ou au plus tard six (6) mois après son embauche, une déclaration à verser à son Dossier personnel indiquant qui aura accès au contenu de l'ordinateur et du bureau du Membre dans le cas de son décès ou de son incapacité. En cas de décès ou

Employer shall review the Member's files and office contents to retrieve the documents and files belonging to the Employer. This review shall be consistent with Article 6.30 – Patents and Article 6.35 – Copyright. After this review, only the person or persons named shall have access to the Member's computer files and office contents. If there is no signed access statement, the right of access shall go to the executor in the event of death, and to the next of kin in the event of incapacitation. The executor or next of kin shall have access to the deceased Member's files for a period of at least one (1) year. The ownership of the computer files and office contents belonging to the Member shall be transferred according to the Member's will.

d'incapacité du Membre, l'Employeur examine les fichiers informatiques et le contenu du bureau du Membre pour y récupérer les documents et les fichiers qui appartiennent à l'Employeur. Les provisions de l'Article 6.30 – Brevets et l'Article 6.35 – Droits d'auteur s'appliquent à cet examen. Après l'examen, seules la personne ou les personnes nommées ont accès aux fichiers informatiques et au contenu du bureau du Membre. En l'absence d'une déclaration signée autorisant l'accès, l'exécuteur testamentaire a accès en cas de mortalité et le plus proche parent a accès en cas d'incapacité. L'exécuteur testamentaire ou le plus proche parent a accès aux fichiers du Membre décédé pour une période d'au moins un (1) an. La propriété des fichiers informatiques et des contenus du bureau qui appartient au Membre est déterminée par le testament du Membre.

ARTICLE 8.85 – SALARY TO BENEFICIARY IN THE EVENT OF DEATH OF FACULTY MEMBER

8.85.1 Salary Rate: shall be the rate of gross pay for the contract period, including any proportionate reduction in stipend consequent on approved University policies.

8.85.2 Termination Date: shall be the end of the month in which the death occurs.

8.85.3 Period of Negotiations: where it would unduly retard settlement to postpone closure until the completion of a Collective Agreement, an arbitrary figure in excess of any anticipated agreement may be used as the basis for settlement by mutual agreement of the Parties.

8.85.4 Vacation Pay: the lesser of two percent (2%) per week or eight percent (8%) per month of entitlement shall be calculated on gross earnings paid during the period of the year to termination.

8.85.5 Sabbatical Leave: is an investment by the University in an approved plan of professional development with a view to enhance future contributions to the work of the University and the broader scholarly community. Sabbatical leave entitlement is not a benefit, which the Employee or her/his assigns can claim as of right in the event of either termination (for any cause), retirement, or death. For purposes of death benefits (Hospital care, Extended Medical and Dental Insurance), any sabbatical stipend is to be regarded as the equivalent of

ARTICLE 8.85 – RÉMUNÉRATION VERSÉE AU BÉNÉFICIAIRE EN CAS DE DÉCÈS D'UN MEMBRE DU CORPS PROFESSORAL

8.85.1 Le taux de rémunération est le taux brut de rémunération pour la période de la Convention collective, sous réserve de toute réduction proportionnelle provenant de politiques approuvés par l'Université.

8.85.2 La date de cessation des fonctions est la fin du mois pendant lequel a eu lieu le décès.

8.85.3 Période des négociations : au cas où le règlement serait indûment retardé, en attendant l'adoption d'une nouvelle Convention collective, il est possible d'utiliser en guise de règlement et avec l'accord mutuel des deux Parties, un montant arbitraire dépassant le montant prévu.

8.85.4 Paiement des vacances : le plus bas des deux montants suivants, deux pour cent (2 %) par semaine ou huit pour cent (8 %) par mois est calculé à partir du montant brut de la rémunération versée pendant l'année jusqu'à la cessation des fonctions.

8.85.5 Le congé sabbatique est considéré par l'Université comme un investissement dans un projet approuvé de développement professionnel, en vue de rehausser les contributions futures aux objectifs de l'Université et de la communauté universitaire dans son ensemble. L'allocation de congé sabbatique n'est pas un avantage social que l'employé (ou ses ayants-droit) peut revendiquer de droit en cas de cessation de son emploi (pour quelque cause que ce soit), de retraite ou de décès. Pour les fins du

salary.

règlement du capital-décès, l'allocation de congé sabbatique est considérée comme l'équivalent d'une rémunération.

8.85.6 Contractual Travel Allowance: may be claimed by the Beneficiary for vouchered expenses incurred prior to termination.

8.85.6 Le remboursement des dépenses de voyage et d'affaires peut être demandé par le bénéficiaire pour des dépenses justifiées encourues avant la cessation des activités.

CHAIRS AND DIRECTORS

DIRECTEURS

ARTICLE 9.10 – DUTIES OF CHAIRS/DIRECTORS

ARTICLE 9.10 – OBLIGATIONS DES DIRECTEURS

9.10.1 The Chairs/Directors are responsible for providing academic leadership to their Departments/Schools. They serve as the representatives of their Departments/Schools in administrative matters, as well as the official spokesperson of their Departments/Schools and they report to the Dean/University Librarian.

In carrying out their duties, the Chairs/Directors will ensure that the Members of the Departments/Schools have an opportunity to share in the decision-making process, in the formulation of policies, and in the administrative tasks of the Departments/Schools in accordance with the Departments/Schools constitution, and in a manner that is consistent with the Collective Agreement.

Chair/Director shall not be required to review or approve Member applications for reimbursement for Professional Development Expenditures (Article 6.45 – Professional Development Expenditures and Article 4.70 – Professional Development Expenditures for Sessional Members). The Professional Development Expenditures shall be submitted directly to the secretary for the department/school who shall in turn submit the reimbursement forms to the Dean/University Librarian.

9.10.1 Les Directeurs sont responsables de fournir un leadership par rapport aux études dans leur Département/École. En outre, ils représentent le Département/École pour ce qui est des questions administratives, se font le porte-parole du Département/École et relèvent du doyen/bibliothécaire en chef.

En s'acquittant de leurs tâches, les Directeurs s'assurent que les Membres de leur Département/École ont l'occasion de participer au processus de prise de décisions, à l'élaboration de politiques et aux fonctions administratives du Département/École conformément aux statuts du Département/École et à la Convention collective.

Les Directeurs ne sont pas appelés à examiner ou approuver les demandes des Membres pour le remboursement de dépenses du perfectionnement professionnel (Article 6.45 – Dépenses du perfectionnement professionnel et Article 4.70 – Dépenses du perfectionnement professionnel pour les Membres chargés de cours). Les dépenses susmentionnées doivent être présentées à la secrétaire du Département/École, qui les fera suivre au doyen/bibliothécaire en chef pour remboursement.

9.10.2 Their duties are the following and shall be carried out in accordance with good administrative practices:

(a) To ensure that the Department/School has a constitution that clearly delineates a transparent and collegial decision making process for the unit and that is consistent with this Collective Agreement.

(b) To ensure that the Members of the Department/School are informed of their duties and responsibilities in accordance with Senate regulations,

9.10.2 Les fonctions du Directeur sont les suivantes et doivent être exercées en suivant de bonnes pratiques administratives :

(a) Il s'assure que le Département/École adopte des statuts qui définissent manifestement un processus transparent et collégial de prise de décisions du Département/École étant conforme à la Convention collective;

(b) Il veille à ce que les Membres du Département/École soient informés de leurs tâches et de leurs responsabilités selon les règlements du Sénat, de

the regulations of the University and this Collective Agreement.

(c) To ensure that the Members of the Department/School receive a copy of all formal correspondence exchanged with the Administration and are kept informed of all discussions relating to Department/School affairs.

(d) To convene and preside over meetings of the Department/School at regular intervals during the academic year and to be an *ex officio* and voting Member of its standing committees.

(e) To prepare budgetary recommendations and administer the annual budget for the Department/School in conjunction with the Dean/University Librarian and the appropriate internal body.

(f) To ensure the proper use and maintenance of space and equipment allocated to the Department/School.

(g) To submit the Department/School recommendations on the annual course offerings, full-time faculty workloads and sessional contracts for Members with establishment to the Dean by February 15 following consultation with Members the Department/School pursuant to Article 5.40.3. Recommendations for the Library workload shall be submitted to the University Librarian by February 15.

(h) To ensure that the Members of the Department/School receive a copy of the workload recommendations in (g) and the Dean's/University Librarian's workload decision according to Article 5.40.1 of Article 5.40 – Academic Workload, and that each Member also receive a copy of the sabbatical eligibility plans according to Article 7.25.3 of Article 7.25 – Sabbatical Leaves.

(i) To ensure that students receive academic counselling on programs of

l'Université et de la Convention collective.

(c) Il s'assure que les Membres du Département/École reçoivent un exemplaire de toute la correspondance officielle avec l'administration et sont au courant de toutes les discussions touchant les affaires du Département/École;

(d) Pendant l'année universitaire, il convoque régulièrement et préside les réunions du Département/École. Il est Membre d'office, ayant droit de vote, des comités permanents du Département/École.

(e) Il prépare les recommandations budgétaires et administre le budget annuel du Département/École en collaboration avec le doyen/bibliothécaire en chef et le service universitaire approprié.

(f) Il assure l'utilisation et l'entretien convenables de l'espace et du matériel attribués au Département/École;

(g) Après consultation avec les Membres du Département/École conformément à l'Article 5.40.3, il présente au doyen, avant le 15 février chaque année, les recommandations du Département/École touchant les cours offerts par le Département/École, la charge de travail des Membres du corps professoral à temps plein et les contrats des chargés de cours ayant le statut prioritaire. Les recommandations concernant la charge de travail à la bibliothèque seront présentées au bibliothécaire en chef avant le 15 février.

(h) Il s'assure que les Membres du Département/École reçoivent un exemplaire du résumé des recommandations en matière de charge de travail dans (g) et de la décision du doyen/bibliothécaire en chef selon la disposition 5.40.1 de l'Article 5.40 – Charge de travail universitaire, et que le Membre reçoive également un exemplaire du calendrier des congés sabbatiques possibles conformément à la disposition 7.25.3 de l'Article 7.25 – Congé sabbatique.

(i) Il s'assure que les Membres de la population étudiante reçoivent des

study and academic matters within the Department/School.

(j) To ensure the Department/School maintains a roster of sessional Members pursuant to Article 4.15.2.

(k) To prepare a succinct annual report, that shall not exceed 10 pages, for submission to the Dean/University Librarian due by June 30. The report shall include information on the enrolment, curriculum and other pragmatic issues facing the Department/School. The report may also include information relevant to the cyclical program review and/or accreditation and information on any resource issues. The annual report shall also include a list of Sessional Lecturers with establishment in specific courses and a list of all Sessional Members on the Department/School roster in accordance with paragraph (j) The report shall be distributed to Members of the Department/School prior to being submitted to the Dean/University Librarian.

(l) To be responsible for presenting the academic programs of the Department/School for accreditation or approval of external bodies.

(m) To maintain relations between the Department/School and external professional constituencies and agencies and the wider community, as relevant and appropriate: and to arrange representation as necessary.

(n) To perform such other duties in connection with the work and administration of the Department/School as the appropriate Dean/University Librarian may assign her/him, provided the request is reasonable and is consistent with her/his status as a Member of the Bargaining Unit.

conseils pédagogiques liés aux programmes d'études offerts par le Département/École et aux questions académiques pertinentes.

(j) Il s'assure que le Département/École conserve une liste de Membres chargés de cours, selon la disposition 4.15.2.

(k) Il prépare un bref rapport annuel d'au plus 10 pages comprenant des renseignements sur les inscriptions, les programmes d'études et d'autres questions relatives aux programmes que traite le Département/École, qu'il soumet au doyen/bibliothécaire en chef au plus tard le 30 juin. Ce rapport peut aussi comprendre des renseignements sur l'examen cyclique des programmes ou l'agrément de programmes, ainsi que sur toutes les questions liées aux ressources. Il comprend également une liste des chargés de cours avec statut prioritaire pour des cours précis et la liste des chargés de cours du Département/École conformément au paragraphe (j). Le rapport est distribué aux Membres du Département/École avant d'être présenté au doyen/bibliothécaire en chef.

(l) Il est responsable de présenter, s'il y a lieu, les programmes d'études du Département/École pour approbation ou agrément aux organismes externes.

(m) Il maintient des liens entre le Département/École et les agences et organismes professionnels de l'extérieur ainsi que la communauté, le cas échéant, et pourvoit à la représentation du Département/École auprès de ces organismes.

(n) Il s'acquitte de toutes les autres tâches se rapportant au fonctionnement et à l'administration du Département/École que le doyen/bibliothécaire en chef approprié pourrait lui confier, pourvu que les demandes soient raisonnables et respectent son statut en tant que Membre de l'unité de négociation.

ARTICLE 9.15 – SELECTION OF CHAIRS/DIRECTORS

9.15.1 The Chair/Director of a Department/School shall be appointed by the Vice-President, Academic and Provost in accordance with the

ARTICLE 9.15 – SÉLECTION DES DIRECTEURS

9.15.1 Le Directeur de Département/d'École est nommé par le Vice-recteur aux études et Provost en conformité avec les modalités

procedures of this Article. The Chair/Director shall not serve for more than two (2) consecutive terms.

9.15.2 The following procedures will be initiated by the Dean/University Librarian at least six (6) months before the end of a term of a Chair/Director or immediately if a post of Chair/Director becomes vacant.

9.15.3 (a) The Dean/University Librarian shall ensure that there is a selection committee with the following composition, including a Chair of the committee, in place within five (5) months before the end of a term of a Chair/Director or immediately if a post of Chair/Director becomes vacant:

(i) One third (1/3) of the full-time teaching/librarian Members of the Department/School to the nearest whole number. The Members of the committee shall be tenured or probationary appointments, if possible, and shall be elected by all the full-time teaching/librarian Members of the Department/School.

(ii) The Dean/University Librarian as a non-voting Member.

(iii) The Chair/Director of another Department/School appointed by the Dean/University Librarian in consultation with the Department/School seeking a Chair/Director.

(iv) At least one (1) Member of the committee shall be a woman. Where the Department/School has no women Members and no woman is otherwise on the committee, the Dean/University Librarian, in consultation with the Department/School shall appoint a woman Member in addition to those described above.

(b) The Committee shall elect a Chair from among its Members.

9.15.4 The Chair of the Selection Committee shall use all reasonable efforts to invite all full-time Members of the Department/School (including

énoncées dans le présent Article. Le Directeur n'obtient pas plus de deux (2) mandats consécutifs à ce poste.

9.15.2 Les modalités suivantes sont amorcées par le Doyen/Directeur de la bibliothèque au moins six (6) mois avant la fin du mandat d'un Directeur ou immédiatement si un poste de Directeur devient vacant.

9.15.3 (a) Le Doyen/Bibliothécaire en chef s'assure qu'il y a en place un Comité de sélection comprenant un président du Comité dans les cinq (5) mois précédant la fin du mandat du Directeur, ou immédiatement si le poste de Directeur est vacant. La composition du comité est la suivante :

(i) Le tiers (1/3) des Membres à temps plein du Département/de l'École arrondi au nombre entier le plus proche. Les Membres du comité sont des professeurs ou des bibliothécaires ayant la permanence ou un contrat probatoire, si possible, et ils sont élus par tous les Membres à temps plein du Département/de l'École.

(ii) Le Doyen/Bibliothécaire en chef comme Membre sans droit de vote.

(iii) Le Directeur d'un autre Département/d'une autre École nommé par le Doyen/Bibliothécaire en chef en consultation avec le Département/l'École qui cherche un Directeur.

(iv) Au moins une (1) femme doit faire partie du comité. Lorsqu'il n'y a pas de femme dans le Département/l'École et qu'aucune femme ne siège au comité, le Doyen/Directeur de la bibliothèque, en consultation avec le Département/l'École, nomme une femme en plus des Membres décrits plus haut.

(b) Le Comité élit un président parmi ses Membres.

9.15.4 Le président du Comité de sélection fait tous les efforts raisonnables pour inviter tous les Membres à temps plein du Département/de

those on leave) to submit to her/him, within a specified period of time, in confidence, the names of possible candidates and reasons supporting their candidature. Without disclosing the names of the individuals submitting them, these names and reasons shall be communicated to the Selection Committee.

l'École (y compris ceux qui sont en congé) à lui soumettre dans un délai précisé et à titre confidentiel, les noms des candidats possibles et les raisons pour lesquelles ils appuient leur candidature. Ces noms et ces raisons sont transmises au Comité de sélection sans divulguer les noms des proposants.

9.15.5 In the event that no candidates are submitted by the Department/School within ten (10) working days of the Selection Committee's request, the Committee may suggest a short list of its own or make a request to the Vice-President, Academic and Provost to search for a candidate from outside the Department/School or the University. In the latter instance, the Department/School shall be consulted for the names of possible outside candidates.

9.15.5 Si le Département/l'École ne propose aucun candidat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande du Comité de sélection, ce dernier peut présenter sa propre liste ou demander au Vice-recteur aux études et Provost de chercher un candidat à l'extérieur du Département/de l'École ou de l'Université. Dans ce dernier cas, le Département/l'École est invité/e à soumettre les noms de candidats éventuels de l'extérieur.

9.15.6 (a) The Selection Committee, after undertaking any further inquiries that it deems appropriate and relevant shall establish a short list of not fewer than two (2) and not more than three (3) candidates, unless it is convinced that it can find only one suitable candidate.

9.15.6 (a) Après avoir pris tous les autres renseignements qu'il juge appropriés et pertinents, le Comité de sélection dresse une liste d'au moins deux (2) et d'au plus trois (3) candidats, sauf s'il est convaincu de ne pouvoir trouver qu'un seul candidat apte à remplir le poste.

(b) The selection committee shall evaluate candidates on the grounds of proven administrative ability, scholarly activity, and teaching/librarian competence. The Selection Committee will be guided by Article 9.10 – Duties of Chairs/Directors in making this evaluation. The Committee may wish to meet with the candidates.

(b) Le Comité de sélection évalue les candidats en se fondant sur leur compétence manifeste à titre d'administrateur, d'enseignant et de bibliothécaire, et sur leurs travaux de recherche. En faisant cette évaluation, le Comité de sélection se guide sur l'Article 9.10 – Obligations des Directeurs. Le Comité peut vouloir rencontrer les candidats.

(c) Prior to the compilation of its final short list, the Selection Committee will obtain, in writing, the consent of the candidates on that list.

(c) Avant de dresser sa liste de façon définitive, le Comité de sélection obtient le consentement écrit des candidats dont les noms figurent sur la liste.

(d) The Department/School may wish to meet with the short-listed candidates prior to the balloting process.

(d) Avant la tenue du scrutin, le Département/l'École peut vouloir rencontrer les candidats dont les noms figurent sur la liste.

9.15.7 Within ten (10) working days from the final receipt of names from the Department/School as per Article 9.15.4 above, the Chair of the Selection Committee shall make all reasonable efforts to provide all full-time Members of the Department/School, including those on leave, with a ballot. The ballot shall set out the short list of candidates. The Members shall indicate their one (1) preferred

9.15.7 Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception finale des noms soumis par le Département/l'École selon l'Article 9.15.4 ci-dessus, le président du Comité de sélection fait tous les efforts raisonnables pour faire parvenir un bulletin de vote à tous les Membres à temps plein de du Département/de l'École, y compris ceux qui sont en congé. Le bulletin de vote présente la

	choice, in confidence, to the Chair of the Selection Committee within fifteen (15) working days from the distribution date noted on the ballot. The ballots shall be opened and counted in the presence of the Selection Committee.		liste choisie de candidats. Les Membres indiquent le candidat qu'ils préfèrent, à titre confidentiel, au président du Comité de sélection dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de distribution indiquée sur le bulletin de vote. Les bulletins de vote sont dépouillés en présence du Comité de sélection.
9.15.8	In the event the Selection Committee finds only one (1) suitable candidate, the Chair of the Selection Committee shall use all reasonable efforts to submit to all the full-time Members of the Department/School, including those on leave, a ballot showing this candidate's name. Time limits for this submission and the Member's responses shall be as set out in Article 9.15.7 above. The ballots shall be opened and counted in the presence of the Selection Committee.	9.15.8	Si le Comité de sélection ne trouve qu'un (1) seul candidat apte à remplir le poste, le président du Comité de sélection fait tous les efforts raisonnables pour faire parvenir à tous les Membres à temps plein du Département/de l'École, y compris ceux qui sont en congé, un bulletin de vote indiquant le nom de ce candidat. Les délais de présentation du bulletin de vote et de réponse des Membres sont telles qu'indiquées à l'Article 9.15.7 ci-dessus. Les bulletins de vote sont dépouillés en présence du Comité de sélection.
9.15.9	The Chair of the Selection Committee shall report the results of the selection process and its recommendation to the Dean/University Librarian.	9.15.9	Le président du Comité de sélection doit informer le Doyen/Directeur de la bibliothèque des résultats du processus de sélection et de la recommandation du Comité.
9.15.10	If the Dean/University Librarian is prepared to accept the Selection Committee's recommendation then the Dean/University Librarian will forward this recommendation together with her/his own to the Vice-President, Academic and Provost who will make the appointment.	9.15.10	Si le Doyen/Bibliothécaire en chef est prêt à accepter la recommandation du Comité de sélection, il fera part de cette recommandation et de la sienne au Vice-recteur aux études et Provost qui décidera de la nomination.
9.15.11	Should the Dean/University Librarian not be prepared to accept the Selection Committee's recommendation, the Dean/University Librarian shall indicate her/his reservations to the Selection Committee and the Department/School. If the Dean/University Librarian and the Selection Committee are unable to agree on an appointment, the selection procedure shall be reinstituted as in Article 9.15.3 above.	9.15.11	Si le Doyen/Bibliothécaire en chef n'est pas prêt à accepter la recommandation du Comité de sélection, il communique ses réserves au Comité et à au Département/à l'École. S'ils sont incapables de se mettre d'accord quant à une nomination, les modalités de sélection exposées à l'Article 9.15.3 ci-dessus sont reprises.
9.15.12	The Chair/Director shall be a tenured or probationary Member of faculty. Any outside appointment shall be made in accordance with Article 5.20 – Appointment and Renewal.	9.15.12	Le Directeur est un Membre du corps professoral à titre permanent ou probatoire. La nomination d'un candidat de l'extérieur se fait ainsi qu'il est prévu à l'Article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat.
9.15.13	In exceptional circumstances the Vice-President, Academic and Provost and the Dean/University Librarian, after consultation with a Department/School, may appoint an acting Chair/Director for a period of up to four (4) months, consistent with Article 9.20 – Term of Office of Chairs/Directors and Article 9.30 – Removal from Office of	9.15.13	À titre exceptionnel, le Vice-recteur aux études et Provost et le Doyen/Bibliothécaire en chef peuvent, après consultation du Département/de l'École, nommer un Directeur intérimaire pour une période de quatre (4) mois ou moins, selon l'Article 9.20 – Durée du Mandat des Directeurs et l'Article 9.30 – Révocation des Directeurs.

Chairs/Directors.

9.15.14 Abbreviated Selection Process

In many selection processes, it is apparent at step 4 (Article 9.15.4 above) that a strong consensus has emerged for the selection of one (1) candidate. In that event, the Selection Committee may proceed directly to step 8 (Article 9.15.8 above) of the procedure. If at least two (2) Members object to the abbreviated selection process, then the Committee shall follow the full procedure.

ARTICLE 9.20 – TERM OF OFFICE OF CHAIRS/DIRECTORS

9.20.1 The term of office for Chairs/Directors shall normally be for three (3) years, renewable by Department/School selection per Article 9.15 – Selection of Chairs/Directors.

9.20.2 Should Chairs/Directors not be able to carry out their duties for four (4) months or less, the Chairs/Directors shall make provision for the take-over of their duties in consultation with the Department/School and Dean/University Librarian.

9.20.3 If the absence is for a period of longer than four (4) months, the Chairs/Directors shall relinquish her/his title and a new Chair/Director shall be selected according to the procedures set out in Article 9.15 – Selection of Chairs/Directors.

ARTICLE 9.25 – TEACHING LOAD REDUCTIONS AND STIPENDS FOR CHAIRS/DIRECTORS

9.25.1 (a) The Chair/Director shall be entitled to a six (6) credit teaching load reduction during each calendar year served as Chair/Director. For Departments/Schools with twenty-five (25) or more full-time Members and employees (as defined in Article 9.25.2 below), Chairs/Directors shall receive an additional three (3) credit course reduction. Where the Dean has assigned a full teaching load with the agreement of the Member, an overload payment (or proportion thereof) will be made in lieu thereof. Where the University Librarian has assigned a greater than normal workload with the agreement of the Member, an overload payment (or proportion thereof) will be made.

9.15.14 Processus abrégé de sélection

Pendant les opérations de sélection, il arrive souvent que, en arrivant à l'étape 4 (Article 9.15.4 ci-dessus), le choix soit pratiquement arrêté sur un (1) candidat. Dans ce cas, le comité de sélection peut passer directement à l'étape 8 (Article 9.15.8 ci-dessus). Si deux (2) Membres, au moins, font des objections au processus abrégé de sélection, le comité le suivra en entier.

ARTICLE 9.20 – DURÉE DU MANDAT DES DIRECTEURS

9.20.1 La durée normale du mandat des Directeurs des départements ou d'écoles est de trois (3) ans, renouvelable par le Département/l'École suivant la méthode de sélection prévue à l'Article 9.15 – Sélection des Directeurs.

9.20.2 Si un Directeur ne peut pas remplir ses fonctions pendant une période ne dépassant pas quatre (4) mois, il prend les mesures nécessaires à l'exécution de ses fonctions en accord avec le Département/l'École et le Doyen/Bibliothécaire en chef.

9.20.3 Si l'absence doit se prolonger au-delà de quatre (4) mois, le Directeur démissionne et un nouveau Directeur est sélectionné selon la procédure prévue à l'Article 9.15 – Sélection des Directeurs.

ARTICLE 9.25 – RÉDUCTION DE LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT ET RÉMUNÉRATION DES DIRECTEURS

9.25.1 (a) Pendant chaque année universitaire durant laquelle un Membre remplit les fonctions de Directeur de Département/d'École, il a droit à une réduction de sa charge d'enseignement de six (6) crédits. Lorsque le nombre de Membres à temps plein et d'employés (selon la définition à l'article 9.25.2 ci-dessous) que compte le Département/l'École est de vingt-cinq (25) ou plus, la charge d'enseignement du Directeur est réduite de trois (3) crédits de plus. Lorsque le Doyen a confié au Membre une pleine charge d'enseignement, avec l'accord de ce dernier, le Membre touche un paiement de surcharge (ou un pourcentage du paiement de surcharge) au lieu de bénéficier d'une charge d'enseignement réduite.

Lorsque le Bibliothécaire en chef a confié une charge de travail dépassant la charge normale, avec l'accord du Membre, celui-ci touche un paiement de surcharge (ou un pourcentage du paiement).

(b) The Chair/Director may voluntarily waive these entitlements, in full or in part.

(b) Le Directeur peut volontairement ne pas exercer ses droits à cet égard, ou ne les exercer que partiellement.

9.25.2 The Chair/Director will be entitled to an annual stipend for each full year served. Portions of a year will be pro-rated. An acting Chair/Director shall receive a pro-rated stipend in lieu of the Chair/Director for each full month served in excess of the first month. The stipend shall be based on the number of full-time teaching/librarian Members in the Department/School and the number of other full-time equivalent employees (secretaries, technical staff, etc.) who report to the Chair/Director. For purposes of administration of this Article, the Chair/Director shall indicate to the Dean/University Librarian as of September 1 of each year the category under which she/he should be compensated. Changes occurring after September 1 shall be reflected in the following year. If the Dean/University Librarian agrees with the category under which a Chair/Director is to be compensated, the Dean/University Librarian will forward this information to the Vice-President, Academic and Provost. If the Dean/University Librarian does not agree with the category and the disagreement cannot be resolved, the Vice-President, Academic and Provost will rule on the matter. The ruling of the Vice-President, Academic and Provost shall not be grievable.

9.25.2 Le Directeur a droit à une rémunération annuelle pour chaque année complète de service en qualité de Directeur. Les Parties d'une année sont calculées au prorata. Un Directeur intérimaire touche une rémunération proportionnelle à titre de Directeur pour chaque mois complet de service en qualité de Directeur qui dépasse le premier mois. La rémunération est calculée d'après le nombre de Membres à temps plein qui enseignent ou qui sont Bibliothécaires et le nombre des autres employés (secrétaires, techniciens, etc.) équivalent temps plein dans le Département/l'École qui relèvent du Directeur. Aux fins de l'administration du présent Article, les Directeurs doivent indiquer au Doyen/Bibliothécaire en chef, le 1er septembre de chaque année, la catégorie de rémunération supplémentaire à laquelle il a droit. Les changements survenant après le 1er septembre ne sont reflétés que l'année suivante. Si le Doyen/Bibliothécaire en chef est d'accord avec la catégorie de rémunération demandée par le Directeur, il fera parvenir cette information au Vice-recteur aux études et Provost. S'il n'est pas d'accord et que le désaccord ne peut être résolu, le Vice-recteur aux études et Provost tranchera la question. La décision du Vice-recteur aux études et Provost ne peut faire l'objet d'un grief.

9.25.3 Full-time teaching/librarian Members and other full-time employees (compensation per year):

9.25.3 Professeurs et bibliothécaires à temps plein et autres employés à temps plein (rémunération annuelle) :

One to nine (1 – 9)	July 1st, 2017 $2,284 July 1st, 2018 $2,320 July 1st, 2019 $2,360
Ten to nineteen (10 – 19)	July 1st, 2017 $3,299 July 1st, 2018 $3,352 July 1st, 2019 $3,409
Twenty to twenty-nine (20 – 29)	July 1st, 2017 $4,314 July 1st, 2018 $4,383 July 1st, 2019 $4,457
Thirty and over (30 –)	July 1st, 2017 $5,329 July 1st, 2018 $5,414 July 1st, 2019 $5,506

Un à neuf (1 – 9)	1er juillet 2017 2 284 $ 1er juillet 2018 2 320 $ 1er juillet 2019 2 360 $
Dix à dix-neuf (10 – 19)	1er juillet 2017 3 299 $ 1er juillet 2018 3 352 $ 1er juillet 2019 3 409 $
Vingt à vingt-neuf (20 – 29)	1er juillet 2017 4 314 $ 1er juillet 2018 4 383 $ 1er juillet 2019 4 457 $
Trente et plus (30 –)	1er juillet 2017 5 329 $ 1er juillet 2018 5 414 $ 1er juillet 2019 5 506 $

9.25.4 In lieu of compensation, the Chair/Director may elect to receive the whole or part of the

9.25.4 Au lieu de la rémunération supplémentaire, le Directeur peut choisir de recevoir le montant,

stipend in the form of an equivalent enhancement to the professional allowance. The Chair/Director will indicate her/his intentions in this matter by September 1 of each year.

9.25.5 In addition to the above compensation, the Chair/Director shall be entitled to a credit of one (1) year toward her/his sabbatical for a completed three (3) year term.

ARTICLE 9.30 – REMOVAL FROM OFFICE OF CHAIRS/DIRECTORS

9.30.1 Proceedings for the removal of the Chair/Director may be initiated by:

(a) A written complaint to the Dean/University Librarian specifying the reasons for the complaint, signed by at least a majority of the full-time faculty of the Department/School, excluding those on leave and the Chair/Director herself/himself. The Dean/University Librarian shall investigate the situation and offer her/his services to resolve the matter. If the attempt is unsuccessful, the Dean/University Librarian will forward the written complaint together with her/his report to the Vice-President, Academic and Provost.

or

(b) A written complaint by the Dean/University Librarian to the Vice-President, Academic and Provost specifying the grounds for the complaint. The grounds for such complaints should normally be related to Articles 9.10 – Duties of Chairs/Directors and Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics.

9.30.2 The Vice-President, Academic and Provost shall invite the Chair/Director and the Department/School to discuss the complaint. Following an adequate investigation, the Vice-President, Academic and Provost may request the Chair/Director to relinquish their office. If the Chair/Director are not requested to relinquish their office the Department/School or the Dean/University Librarian may request initiation of procedures under Article9.30.3 (c) below.

9.30.3 If the Chair/Director does not voluntarily resign as Chair/Director:

en entier ou en partie, sous forme de majoration équivalente de son allocation professionnelle. Le Directeur fera part de ses intentions à ce sujet le ou avant le 1er septembre de chaque année.

9.25.5 Outre la rémunération supplémentaire ci-dessus, le Directeur a droit à un crédit d'un (1) an dans le calcul du congé sabbatique après avoir terminé un mandat de trois (3) ans.

ARTICLE 9.30 – RÉVOCATION DES DIRECTEURS

9.30.1 Une procédure visant la révocation d'un Directeur peut être entamée :

(a) En déposant une plainte sous forme écrite auprès du Doyen/Bibliothécaire en chef en spécifiant les motifs. La plainte est signée par une majorité du personnel enseignant à temps plein du Département/de l'École, excepté ceux qui sont en congé et le Directeur lui-même. Le Doyen/Bibliothécaire en chef examine la situation et offre ses services comme médiateur. Si ses efforts ne réussissent pas à résoudre la difficulté, il transmet la plainte écrite au Vice-recteur aux études et Provost en y annexant son propre rapport.

Ou

(b) Le Doyen/Bibliothécaire en chef dépose une plainte auprès du Vice-recteur aux études et Provost en spécifiant ses raisons, qui se rapportent généralement aux critères établis à l'Article 9.10 – Obligations des Directeurs et l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels.

9.30.2 Le Vice-recteur aux études et Provost convoque le Directeur et les Membres du Département/de l'École à une réunion afin de discuter de la plainte. À la suite d'un examen suffisamment détaillé, le Vice-recteur aux études et Provost peut prier le Directeur de démissionner. Dans le cas contraire, le Département/l'École ou le Doyen/Bibliothécaire en chef peut demander que soit engagée la procédure décrite à l'Article 9.30.3 (c) ci-dessous.

9.30.3 Si le Directeur ne démissionne pas de son propre gré :

(a) The Vice-President, Academic and Provost is empowered to suspend that individual as Chair/Director. Once suspended, the Member retains all other rights and responsibilities as defined in this Collective Agreement.

(b) The Vice-President, Academic and Provost shall instruct the Dean/University Librarian to appoint an Acting-Chair/Director in consultation with the Department/School in accordance with Article 9.15 – Selection of Chairs/Directors and shall forward the complaint to the President in the form of an appeal.

(c) The President shall create an ad hoc committee to investigate the complaint and shall conduct its investigation in accordance with statutory requirements. As a result of the committee's investigation, the President shall rule on the question of removal from office.

(d) The decision of the President shall be final, non-grievable and binding on all parties.

(a) Le Vice-recteur aux études et Provost a la possibilité de le suspendre de ses fonctions en tant que Directeur. Une fois suspendu, le Membre jouit toujours de tous les autres droits et obligations définis dans la présente Convention collective.

(b) Le Vice-recteur aux études et Provost prie le Doyen/Bibliothécaire en chef, après consultation des Membres du Département/de l'École, d'installer un Directeur intérimaire, ainsi que prévu à l'Article 9.15 – Sélection des Directeurs, et il transmet la plainte, sous forme d'appel, au Recteur.

(c) Le Recteur constitue un comité spécial qui examine la plainte selon les exigences statutaires. À la suite de cet examen, le Recteur rend sa décision sur la question de la révocation.

(d) La décision du Recteur est sans appel, elle ne peut pas faire l'objet d'un grief et lie toutes les parties intéressées.

REDUNDANCY AND FINANCIAL EXIGENCY

POSTES EN EXCÉDENT ET SITUATION FINANCIÈRE CRITIQUE

ARTICLE 10.10 – REDUNDANCY

10.10.1 For the purposes of this Article, the declaration of a state of redundancy by the Employer shall mean that the number of Members employed in a particular Department/School(s) must be reduced. The Employer agrees that no procedures other than those specified in this Article will be used to deal with redundancies as defined in Article 10.10.3 below. It is understood that the term redundancy does not apply to limited term appointments that carry no implication of renewal or continuation beyond the stated term in accordance with Article 5.20 – Appointment and Renewal.

10.10.2 The Employer shall declare a state of redundancy by sending a written notice to the Union and to the Vice-President, Academic and Provost that it has approved a resolution for one of the reasons outlined in Article 10.10.3 below. With this notice, the Employer shall submit a detailed report specifying the reasons why the redundancy is justified and the exact magnitude of the reduction believed

ARTICLE 10.10 – POSTES EN EXCÉDENT

10.10.1 Quand l'Employeur déclare certains postes excédentaires ou en excédent, cela signifie aux fins du présent Article qu'il est nécessaire de réduire le nombre de postes occupés par des Membres dans un Département/une École donnée. L'Employeur convient de ne pas procéder autrement que conformément à l'Article 10.10.3 ci-dessous. Il est entendu que le terme « en excédent » ne s'applique pas aux postes à durée limitée qui ne comportent aucun renouvellement ou continuité au-delà de la période fixée explicitement dans le contrat, selon les dispositions de l'Article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat.

10.10.2 L'Employeur déclare l'existence de postes en excédent en avisant par écrit au Syndicat et le Vice-recteur aux études et Provost qu'il a adopté une résolution à cet effet pour une des raisons mentionnées dans l'Article 10.10.3 ci-dessous et en y joignant un rapport détaillé spécifiant les motifs justifiant la déclaration et l'importance précise de la réduction jugée indispensable.

to be necessary.

10.10.3 A declaration of redundancy by the Employer may be initiated in one of two (2) ways:

(a) Senate may resolve to terminate a Faculty, Department/School or program for reasons other than Financial Exigency. For the purpose of this Article, a program is defined as a course of study previously approved by the Senate and leading to a degree or a diploma. Should the program involve more than one Faculty or Department/School, the plural should be understood in the following Articles. If the Employer resolves to approve Senate's decision, then a program redundancy shall be declared.

(b) The Vice-President, Academic and Provost may make a submission to the Employer that a particular Department(s)/School(s) has (have) a larger number of Members than necessary to fulfil its (their) program and service teaching requirements in the light of student demand. Such a redundancy shall be known as a workload redundancy. The Employer agrees that it will not declare a workload redundancy if such an action will result in insufficient academic personnel for that Department(s)/School(s) to continue to offer a viable program(s). The onus shall be on the Employer to show that the proposed reductions are consistent with normal workloads as defined in Article 5.40 – Academic Workload and that the proposed reductions will not create an inequitable workload for the Department(s)/School(s) affected by the redundancies.

10.10.4 Redundancies may be justified only for bona fide academic reasons and/or on the grounds of insufficient student demand. When insufficient student demand is used as a justification, such lack of demand must be demonstrable over a period of at least three (3) years and projections into the future must not indicate any appreciable increase in this student demand.

10.10.3 L'Employeur peut déclarer que certains postes sont en excédent dans les deux (2) cas suivants :

(a) Le Sénat peut décider de supprimer une Faculté, un Département, une École ou un programme d'études, en invoquant des raisons autres que celle d'une situation financière critique. Aux fins du présent Article, un programme signifie un cours d'études préalablement homologué par le Sénat et menant à un titre ou diplôme. Si plus d'une Faculté, d'un Département ou d'une École sont visés, le contenu des Articles suivantes doit être interprété, selon le cas, comme si le pluriel avait été utilisé. Si l'Employeur décide d'accepter la décision du Sénat, le programme en cause est déclaré en excédent, ou « excédentaire ».

(b) Le Vice-recteur aux études et Provost peut faire une soumission à l'Employeur indiquant que, vu le nombre d'étudiants inscrits aux cours, un Département/une École donnée compte plus de Membres qu'il n'en faut pour réaliser son programme d'études et pour s'acquitter de ses obligations quant aux cours de service. C'est que l'on appelle une charge de travail excédentaire. L'Employeur convient de ne pas déclarer un ou des postes en excédent s'il en résulte un personnel réduit au point d'empêcher le Département/l'École de continuer à offrir un programme viable. Il incombe à l'Employeur de prouver que la réduction envisagée ne portera pas atteinte aux charges de travail prévues à l'Article 5.40 – Charge de travail universitaire et qu'il n'en résultera pas une charge inéquitable de travail pour le Département/l'École ou les Départements/Écoles visées.

10.10.4 Les postes ne peuvent être déclarés excédentaires que pour des motifs valables ayant trait aux programmes d'études ou au nombre d'inscriptions, ou les deux. Si l'insuffisance d'inscriptions est alléguée comme justification, il faut que cette pénurie d'inscriptions se soit manifestée sur une période d'au moins trois (3) ans et que les pronostics n'indiquent aucune augmentation d'inscriptions à l'avenir.

Collective Agreement 2017-2020

10.10.5 As a result of the Employer's declaration, a Redundancy Committee shall be formed. This Committee shall hold its first meeting within fifteen (15) days of receipt by the Union of the Employer's notice as specified in Article 10.10.2 hereof. Within ten (10) days of receipt of that notice, the Union shall forward to the Vice-President, Academic and Provost the names of three (3) Members who shall serve on the Redundancy Committee.

10.10.6 The Redundancy Committee shall include the following:

(a) Three (3) Members chosen by the Union,

(b) Three (3) individuals named by the Employer,

(c) The Vice-President, Academic and Provost as non-voting Chair.

10.10.7 Within sixty (60) days of its first meeting, the Redundancy Committee shall make its final report to the Employer (with a copy to the Union). The Employer shall make no new academic or administrative appointments nor shall the Employer order the reduction or redistribution of the actual number of full-time Members of the Bargaining Unit, until the Redundancy Committee has made its final report or until the time limit of sixty (60) days stated in this Article has expired, whichever comes first.

10.10.8 It shall be the responsibility of the Redundancy Committee in consultation with the Vice-President, Academic and Provost, the Dean/University Librarian and the Faculty/Library Personnel Committee to recommend who, among the Members of the Department(s)/School(s) under consideration, shall be affected by redundancy.

10.10.9 Keeping in mind that the continuing academic function assigned to the Department/School is of the highest priority, the Redundancy Committee shall consider the following steps in the following order:

(a) Non-renewal of limited term appointments within the Department/School.

(b) Non-renewal of two (2) year probationary contracts within the Department/School.

Convention collective 2017-2020

10.10.5 Une fois un ou des postes déclarés en excédent par l'Employeur, un comité d'étude des postes excédentaires est créé et se réunit dans les quinze (15) jours suivant la réception par le Syndicat de l'avis de l'Employeur prévu à l'Article 10.10.2 ci-dessus. Dans les dix (10) jours de la réception de cet avis, le Syndicat fait parvenir au Vice-recteur aux études et Provost le nom des trois (3) Membres qui vont siéger au comité d'étude des postes excédentaires.

10.10.6 Le comité d'étude des postes excédentaires se compose de :

(a) trois (3) Membres choisis par le Syndicat,

(b) trois (3) Membres nommés par l'Employeur,

(c) le Vice-recteur aux études et Provost qui préside sans droit de vote.

10.10.7 Dans les soixante (60) jours suivant sa première réunion, le comité soumet son rapport final à l'Employeur avec copie au Syndicat. L'Employeur ne peut embaucher personne, qu'il s'agisse de poste administratif ou pédagogique, et il ne peut pas réduire ou redistribuer le personnel à temps plein compris dans l'unité de négociation avant que le comité ait soumis son rapport final ou, au plus tard, avant l'expiration des soixante (60) jours dont il question dans cette Article.

10.10.8 Il incombe au comité, après consultation du Vice-recteur aux études et Provost, du Doyen/Bibliothécaire en chef, et d'un Comité du corps professoral ou du Comité des bibliothécaires et des archivistes professionnels (CCPF/CCPLF/CBAP) de spécifier dans sa recommandation le nom des Membres du Département/de l'École en cause dont les postes sont désormais en excédent.

10.10.9 Tout en tenant compte du fait que le programme d'enseignement attribué en permanence au Département/à l'École demeure la considération primordiale, le comité prend en considération les mesures suivantes dans l'ordre indiqué :

(a) Non-renouvellement des nominations à durée limitée à l'intérieur du Département/de l'École.

(b) Non-renouvellement, à l'intérieur du Département/de l'École, des contrats probatoires de deux (2) ans.

(c) Non-renewal of contracts of Members within the Department/School on three (3) year probationary contracts.

(d) Removal of a tenured Member from the Department/School.

10.10.10 If the Redundancy Committee decides that Members with tenure, or on a three (3) year probationary contract will be affected by Redundancy pursuant to Article 10.10.9 hereof, it shall include, in its final recommendation to the Employer, a list of administrative and academic areas to which the Members could be transferred, with or without a year's retraining, considering their academic and professional qualifications.

10.10.11 If the Employer approves a resolution to act on the Redundancy Committee's recommendation that a Member be declared redundant, then the Employer shall send the Member a written notice of its resolution. This notice shall also contain an offer to the tenured Member of the following options:

(a) Voluntary early retirement if the Member is age fifty-five (55) or more.

(b) Transfer in whole or in part to another Department/School for which the Member is academically qualified or could become qualified with a year's retraining if the transfer can be effected by one (1) of the following means:

(i) Filling a vacancy

(ii) Non-renewal of a limited term contract

(iii) Non-renewal of a two (2) year probationary contract

(iv) Non-renewal of contract of Members on three (3) year probationary contract in the Department/School to which the tenured Member is to be transferred.

(c) Transfer to an appropriate administrative vacancy in the University.

(c) Non-renouvellement, à l'intérieur du Département/de l'École, des contrats probatoires de trois (3) ans.

(d) Mise à pied d'un Membre du Département/de l'École ayant la permanence.

10.10.10 Si le comité d'étude des postes excédentaires décide qu'un Membre ayant la permanence ou un contrat probatoire de trois (3) ans sera affecté par suite de postes déclarés excédentaires conformément à l'Article 10.10.9 ci-dessus, le comité est tenu de joindre à la recommandation adressée à l'Employeur, une liste des secteurs administratifs ou pédagogiques auxquels le Membre pourrait, avec ou sans année de recyclage, être transféré vu ses titres universitaires et professionnels.

10.10.11 Si l'Employeur décide d'appliquer la recommandation du comité déclarant qu'un Membre est excédentaire, l'Employeur fait parvenir au Membre un avis écrit de la résolution. L'avis doit également offrir au Membre ayant la permanence les options suivantes :

(a) Préretraite volontaire dans le cas d'un Membre âgé de cinquante-cinq (55) ans ou plus;

(b) Transfert intégral ou partiel à un Département/une École à laquelle les titres du Membre sont adaptés, ou adaptables au moyen d'un an de recyclage, pourvu que le transfert puisse être effectué :

(i) en remplissant un poste vacant

(ii) par le non-renouvellement d'un contrat à durée limitée

(iii) par le non-renouvellement d'un contrat probatoire de deux (2) ans

(iv) par le non-renouvellement d'un contrat probatoire de trois (3) ans dans le Département/l'École recevant le Membre ayant la permanence;

(c) Transfert à un poste administratif approprié dans l'Université;

(d) Termination of employment with severance pay.

(e) Any other alternative that may be implemented in the future with the mutual consent of the two Parties.

Any of the above options shall be implemented in accordance with the terms of this Article. All proposed transfers to another Department/School must have the approval of the Vice-President, Academic and Provost. If the offer is to transfer one (1) component of the Member's workload (this component restricted to either teaching or research) to another academic area, such offer shall include a statement of the duties of that Member and a method of weighing the Member's evaluation for merit based on these special arrangements.

If the Employer cannot offer at least one (1) of paragraphs 10.10.11 (b) or (c) above, it shall offer to keep the Members in their present position until such time as it can offer them one (1) of paragraphs 10.10.11 (b) or (c) above unless Article 10.10.16 below applies.

10.10.12 Notwithstanding Article 5.20 – Appointment and Renewal, Members with a two (2) year, initial probationary appointment can be refused the second probationary appointment for reasons of redundancy in accordance with Articles 10.10.9 or 10.10.11 above. In such instances, the Members shall receive notice by December 15 of the academic year in which their contract comes up for renewal. A written notice of non-renewal shall be sent to the Members in which redundancy shall be clearly stated as the reason for non-renewal.

10.10.13 Notwithstanding Article 5.20 – Appointment and Renewal and Article 5.60 – Tenure Evaluation Procedures, Members who are on a three (3) year probationary appointment can be refused a renewal of their appointment and/or tenure for reasons of redundancy in accordance with Articles 10.10.9 or 10.10.11 above. In such instances, the Members shall receive notice by December 15 of the academic year in which their contract comes up for renewal. A written notice shall be sent to the Members in which redundancy shall be clearly stated as the reason for non-renewal and/or refusal to grant tenure. They shall be given severance pay in accordance with

(d) Mise à pied avec indemnité de rupture de contrat;

(e) Toute autre option éventuellement convenue entre les Parties de la présente Convention collective.

La mesure finalement adoptée doit être appliquée selon les dispositions du présent Article. Les transferts d'un Département/d'une École à l'autre nécessitent l'approbation préalable du Vice-recteur aux études et Provost. S'il s'agit du transfert à un autre secteur pédagogique d'un (1) élément de la charge de travail du Membre (cet élément étant nécessairement limité à l'enseignement ou à la recherche), l'offre doit comporter une indication des responsabilités du Membre et d'une méthode appropriée d'évaluation qui soit adaptée à sa situation particulière.

Si l'Employeur se voit dans l'impossibilité d'offrir une (1) des solutions représentées par les Articles 10.10.11 (b) et (c) ci-dessus, il est tenu de maintenir le Membre dans son poste actuel, jusqu'à ce qu'il puisse offrir une (1) des solutions énoncées aux Articles 10.10.11 (b), ou (c) ci-dessus, sauf si l'Article 10.10.16 ci-dessous s'applique.

10.10.12 Nonobstant l'Article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat, les Membres ayant un contrat initial de deux (2) ans à l'essai peuvent se voir refuser leur deuxième contrat probatoire pour des raisons ayant trait à l'existence de postes en excédent et conformément aux dispositions des Articles 10.10.9 et 10.10.11 ci-dessus. Dans ce cas, le Membre doit être avisé par écrit du non-renouvellement, au plus tard le 15 décembre de l'année universitaire au cours de laquelle le renouvellement de son contrat devait être considéré. L'avis comporte une mention explicite de la raison du non-renouvellement, soit « poste en excédent ».

10.10.13 Nonobstant l'Article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat et l'Article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence, un Membre ayant un contrat probatoire de trois (3) ans peut se voir refuser le renouvellement de son contrat, ou la permanence, ou les deux (2), pour des motifs ayant trait à l'existence de postes en excédent et conformément aux dispositions des Articles 10.10.9 et 10.10.11 ci-dessus. Dans ce cas, un avis écrit motivé, contenant une mention explicite de la raison du non-renouvellement du contrat ou du refus d'accorder la permanence, ou des deux, soit « poste en excédent », doit parvenir au Membre au plus

Article 10.10.18 hereof as well as recall rights in accordance with Article 10.10.18 below.

tard le 15 décembre de l'année où son contrat devait être pris en considération. Le Membre bénéficie tant d'une indemnité de rupture de contrat, que des droits de rappel, selon les dispositions de l'Article 10.10.18 ci-dessous.

10.10.14 Tenured Members who accept a transfer to another academic area in whole or in part, shall retain their rank as well as all pre-existing employment rights. If such a transfer requires retraining, the Members shall be granted leave to a maximum of one (1) year at one hundred percent (100%) salary plus benefits. Any tuition fees connected with the retraining shall be paid by the University.

10.10.14 Un Membre ayant la permanence qui accepte de se faire transférer partiellement ou intégralement à un autre secteur pédagogique retient son rang et tous ses droits actuels. Le cas échéant, l'Université lui accorde un congé de recyclage d'un (1) an au maximum, durant lequel il bénéficie d'un traitement entier et de tous les avantages sociaux. Les frais éventuels de scolarité se rapportant au recyclage sont la responsabilité de l'Université.

10.10.15 Tenured Members who accept a transfer to an administrative position in accordance with Article10.10.11 (c) hereof cease to be Members of the Bargaining Unit on the date that the transfer becomes effective. Members transferred to an administrative position shall not be dismissed for a period of five (5) years for reasons other than just cause and shall retain for this period the full rights of Members of this Union, to grieve dismissal for cause. Such Members shall not have their pay decreased as a result of the transfer but they shall receive only the basic percentage increase to salary scale and no increments until the normal salary level for their administrative position has reached their own. For a period of five (5) years from the date of their appointment to the administrative position, the Members shall have first right of refusal of any academic vacancy within Laurentian for which they are judged by the Vice-President, Academic and Provost to be academically competent.

10.10.15 Un Membre ayant la permanence et qui accepte d'être transféré à un poste administratif, comme il est prévu à l'Article 10.10.11 (c) ci-dessus, cesse de ce fait d'être Membre de l'unité de négociation, à compter de la date de l'entrée en vigueur du transfert. Un Membre transféré à un poste administratif ne peut pas être licencié avant l'expiration d'une période de cinq (5) ans pour des motifs autres que pour cause valable, et retient durant cette période tous les droits revenant aux Membres du Syndicat en ce qui concerne la formulation de griefs par suite d'un licenciement pour motif valable. Son traitement ne peut être diminué par suite d'un transfert; il ne reçoit que le taux d'augmentation de base affectant l'échelle des traitements, et ne reçoit pas d'augmentation annuelle, avant que les traitements applicables à ses nouvelles fonctions aient rattrapé le niveau déjà atteint par le Membre. Durant cette période de cinq (5) ans, le Membre a le droit prioritaire de refus de tout poste vacant pour lequel le Vice-recteur aux études et Provost le juge qualifié.

10.10.16 Where a redundancy results from the termination of a program as per Article10.10.3 (a) above and when all transfer provisions have been exhausted, the Employer may lay-off a tenured Member provided that those Members who are at least forty-five (45) years of age, have tenure and in respect of whom the sum of years of seniority from the effective date of tenure plus age equals fifty-five (55) shall be exempt from lay-off.

10.10.16 Si les postes en excédent résultent de la suppression d'un programme, comme il est prévu à l'Article 10.10.3 (a) ci-dessus, et quand toutes les possibilités de transfert sont épuisées, l'Employeur peut mettre à pied un Membre ayant la permanence, sous réserve que les Membres ayant quarante-cinq (45) ans, la permanence, et dont le total de l'âge et des années d'ancienneté à compter de la date de la mise en vigueur de la permanence se chiffre à cinquante-cinq (55) ne peuvent pas être mis à pied.

Costs associated with any arbitration arising out of lay-off shall be distributed in accordance with Article 11.15 – Arbitration Procedure. The usual burden of proof shall

Les frais encourus par l'arbitrage survenu à la suite d'une mise à pied sont répartis selon les dispositions de l'Article 11.15 – Procédure

apply.

d'arbitrage. La responsabilité de la preuve reste toujours la même.

10.10.17 Groups and/or individuals who are selected for redundancy may grieve their selection (under Article 11.10 – Grievance Procedure) on the grounds of bias or procedural error, as well as on the grounds that the criteria for selection have been applied in a manner which is discriminatory or is in bad faith. This right to grieve includes the right to challenge the validity of the redundancy but not the right to challenge the Employer's authority to initiate Redundancy procedures.

Tenured Members who wish to remain in the employ of the University and who have been offered transfer but do not wish to accept the offer must grieve this transfer within thirty (30) days of receipt of the offer. If the Arbitration Board concludes that the Members' refusal is well founded, the Members retain their original positions. If the Arbitration Board concludes that the Members' refusal are not well founded or that another suitable transfer is available, then the Members must accept the transfer within thirty (30) days of receiving a copy of the decision or else the Members' employment shall be terminated. The effective date of notice shall be the date that the arbitrator's report is received by the Members. The Members shall retain recall and notice of termination rights but shall lose their rights to all severance payments and benefits.

10.10.17 Les groupes ou les individus dont les postes sont désignés excédentaires ont le droit de contester leur sélection conformément à l'Article 11.10 – Procédure de grief, en alléguant la partialité ou l'erreur de procédure, ou encore l'application discriminatoire des critères de sélection ou la mauvaise foi. Le Membre qui s'estime lésé peut contester l'existence de postes en excédent, mais il doit reconnaître à l'Employeur le droit d'engager la procédure qui s'y rapporte.

Les Membres ayant la permanence qui veulent rester à l'emploi de l'Université et qui, ayant reçu une offre de transfert, ne veulent pas l'accepter, sont tenus de formuler leur grief dans les trente (30) jours suivant la réception de l'offre. Si le Comité d'arbitrage accepte le bien-fondé de son refus, le Membre retient son poste actuel. Dans le cas contraire, ou si le Comité d'arbitrage est d'avis qu'une deuxième possibilité de transfert existe, le Membre est alors tenu d'accepter le transfert dans les trente (30) jours suivant la réception de la décision; sinon, le Membre est mis à pied. La date d'entrée en vigueur de la mise à pied est la date de réception par le Membre du rapport d'arbitrage. Le Membre retient les droits de rappel et de préavis de congédiement, mais il perd les droits ayant trait à l'indemnité de rupture de contrat et aux avantages sociaux.

10.10.18 All Members who are on tenured or three (3) year probationary appointments, and whose appointments are terminated pursuant to this Article shall have rights as set out hereafter:

(a) (i) Twelve (12) months' notice in writing or any equivalent combination of notice plus salary followed by

(ii) Six (6) months' salary plus one (1) month's salary for each year as a full-time employee provided that no Member on a three (3) year probationary appointment receives less than nine (9) months' salary and no tenured Member receives less than eighteen (18) months' salary.

All payments under this Article shall be based on the Members' total regular salary including the University's

10.10.18 Tous les Membres ayant la permanence ou un contrat probatoire de trois (3) ans et dont le contrat est terminé en vertu des dispositions du présent Article ont les droits suivants :

(a) (i) Douze (12) mois de préavis écrit ou une combinaison de préavis et de traitement, et

(ii) Six (6) mois de traitement plus un (1) mois de traitement pour chaque année d'emploi à temps plein, pourvu qu'aucun Membre ayant un contrat probatoire de trois (3) ans ne reçoive moins de neuf (9) mois de traitement et qu'aucun Membre ayant la permanence ne reçoive moins de dix-huit (18) mois de traitement.

Tous les paiements versés en vertu de cette Article sont calculés d'après le traitement actuel du Membre, y

contribution to pension and other benefit plans for their final full academic year of service at the University. In no case shall the number of months' salary paid under this Article exceed the time remaining until the normal retirement age of the Member.

compris les versements de l'Université aux régimes de pension et d'avantages sociaux applicables à la dernière année universitaire complète de service à l'Université. En aucun cas le nombre de mensualités payées en vertu de cette Article ne peut dépasser le nombre de mois qui restent avant la date normale de retraite du Membre.

(b) First right of refusal of all academic vacancies within Laurentian University, for which they have academic competence as judged by the Vice-President, Academic and Provost in consultation with the Department/School to which the individual is to be appointed for a period of three (3) years for a Member on a three (3) year probationary appointment and five (5) years for a tenured Member from the effective date of termination. Individuals who accept such positions shall return to the University at the rank they held when their appointments were terminated, with full recognition for years of service at Laurentian. Disputes arising out of these recall procedures are referable to the grievance and arbitration process set out in this Collective Agreement.

(b) Le droit prioritaire de refus de tous les postes universitaires vacants à l'Université Laurentienne, pour lesquels le Vice-recteur aux études et Provost, en consultation avec le Département/l'École auquel l'individu doit être nommé, estime que le Membre mis à pied a les compétences universitaires, et ce durant une période de trois (3) ans dans le cas d'un Membre ayant un contrat probatoire de trois (3) ans et une période de cinq (5) ans pour les Membres ayant la permanence, à compter de la date d'entrée en vigueur de leur mise à pied. Les Membres qui acceptent ce genre de poste reviennent à l'Université au rang qu'ils occupaient avant d'être mis à pied, avec la reconnaissance entière de leurs années d'ancienneté à la Laurentienne. Les mésententes résultant de ces mesures de rappel ressortent de la procédure de grief et arbitrage décrite dans la présente Convention collective.

Individuals who are recalled pursuant to this Article shall have up to thirty (30) days to accept such recall offer, and shall terminate their alternative employment and take up the offered post, as soon as they are contractually able to do so but in no instance later than six (6) months after accepting the recall offer.

Un Membre qui est rappelé en vertu du présent Article a jusqu'à trente (30) jours pour accepter l'offre de rappel, et doit terminer son autre emploi et entrer dans ses fonctions dès qu'il lui est possible de se libérer de son autre contrat, mais jamais plus de six (6) mois après avoir accepté l'offre de réembauche.

(c) Reasonable efforts by the Employer to assist a laid-off Member in obtaining suitable alternative employment including the use of professional assistance as well as access to University resources.

(c) Des efforts raisonnables de la part de l'Employeur pour aider un Membre mis à pied à trouver un autre emploi convenable, y compris l'usage d'aide professionnelle ainsi que l'accès aux ressources de l'Université.

(d) Reasonable access to library, laboratory and computer facilities subject to the agreement of the Dean/University Librarian concerned until suitable alternative employment is secured or for three (3) years in the case of a Member on a three (3) year

(d) Un accès raisonnable à la bibliothèque, aux services informatiques et aux laboratoires, avec l'accord du Doyen/Bibliothécaire en chef intéressée jusqu'à ce qu'il ait trouvé un emploi convenable, ou pendant une période de trois (3) ans

probationary appointment or for five (5) years in the case of a tenured Member if suitable alternative employment has not been secured.

(e) Eligibility for themselves and their dependants for exemption from tuition and Physical Education fees until suitable alternative employment is secured or for three (3) years in the case of a Member on a three (3) year probationary appointment or for five (5) years in the case of a tenured Member if suitable alternative employment has not been secured.

10.10.19 Nothing in this Article shall limit the total amount of severance benefits that a tenured Member might privately negotiate with the Employer.

10.10.20 All grievances submitted under the terms of this Article shall go directly to arbitration in accordance with Article 11.15 – Arbitration Procedure. Unless stated otherwise in this Article, within fifteen (15) days of receipt of the written notice containing the decision which the Members wish to grieve, the Members must give notice in writing to the Employer of their intention to submit that decision to Arbitration.

Note: Master Lecturers with permanency will be treated in the same category as tenured faculty and Master Lecturers without permanency shall be treated in the same category as probationary faculty.

ARTICLE 10.15 – FINANCIAL EXIGENCY

10.15.1 The Board of Governors and the Union agree that the first duty of the University is to ensure that its academic priorities remain paramount, particularly with regard to the quality of instruction, library service and research, and the preservation of academic freedom.

10.15.2 For the purposes of this Article, Financial Exigency shall be defined as substantial and recurring deficits, which threaten the long-term solvency of the University as a whole.

dans le cas d'un Membre ayant un contrat probatoire de trois (3) ans et pendant une période de cinq (5) ans dans le cas d'un Membre ayant la permanence s'il n'a pas trouvé un autre emploi convenable.

(e) La possibilité pour lui et les Membres de sa famille d'être exemptés de frais d'études et de cotisation au Service d'éducation physique jusqu'à ce qu'il ait trouvé un emploi convenable ou pendant une période de trois (3) ans dans le cas d'un Membre ayant un contrat probatoire de trois (3) ans et pendant une période de cinq (5) ans dans le cas d'un Membre ayant la permanence s'il n'a pas trouvé un autre emploi convenable.

10.10.19 Rien dans le présent Article ne restreint le montant total de l'indemnité de rupture de contrat qu'un Membre donné ayant la permanence pourrait négocier à titre privé avec l'Employeur.

10.10.20 Tous les griefs formulés en vertu du présent Article sont soumis directement à l'arbitrage selon l'Article 11.15 – Procédure d'arbitrage. Sauf disposition contraire dans le présent Article, le Membre s'estimant lésé est tenu, dans les quinze (15) jours suivant la réception de l'avis de décision contestée par le Membre, de faire parvenir au Conseil un avis écrit signifiant son intention de soumettre cette décision à l'arbitrage.

Nota : il sera considéré que les Maîtres de conférences ayant la permanence appartiennent à la catégorie des Membres du corps professoral permanents, et les Maîtres de conférences sans permanence, à celle des Membres du corps professoral à l'essai.

ARTICLE 10.15 – SITUATION FINANCIÈRE CRITIQUE

10.15.1 Il est convenu par l'Employeur et le Syndicat que le devoir essentiel de l'Université est d'assurer que ses priorités universitaires demeurent d'importance primordiale, en particulier en ce qui concerne la qualité de l'enseignement, de la recherche et des services de bibliothèque ainsi que la protection de la liberté universitaire.

10.15.2 Aux fins du présent Article, « situation financière critique » se définit en termes de déficits substantiels et répétés qui menacent la solvabilité à long terme de l'Université dans son ensemble.

Collective Agreement 2017-2020

10.15.3 Reductions in academic staff for reasons of financial exigency shall occur only in extraordinary circumstances, and only then after efforts to alleviate the financial crisis by economies in all other segments of the budget have been undertaken and after all reasonable means of improving the University's revenues have been exhausted.

10.15.4 Members may be laid off in accordance with this Article only in the event that a state of financial exigency has been both declared and confirmed pursuant to the procedures contained in this Article.

10.15.5 In the event that the Employer considers that a financial exigency exists, within the meaning of Article 10.15.2 above, it may give notice of such a belief. As of the date of such notice the procedures specified in this Article shall apply, and no new appointments may be made to either the academic or administrative staff complement.

10.15.6 Within two (2) days of giving notice of its belief that a financial exigency exists, the Board of Governors shall forward to the Union all financial documentation relevant to the alleged state of financial exigency.

10.15.7 Within fifteen (15) days of the notice specified in Article 10.15.5 above, the Parties shall establish a Financial Commission which will consider the alleged financial exigency and either (a) confirm it (under whatever conditions it chooses to impose) or (b) reject it.

10.15.8 The Financial Commission shall be chosen as is an Arbitration Board per Article 11.15 – Arbitration Procedure. It is agreed that in this instance no Member of the Financial Commission shall be a government official, and the Minister of Labour, if requested to appoint a Chair, shall choose a person who is not in the employ of a government. Decisions of the Financial Commission under this Article shall be final and binding on all Parties. In this regard the Financial Commission shall be deemed to be an Arbitration Board.

10.15.9 The onus of proof shall be on the Employer to establish to the satisfaction of the Financial Commission that a state of financial exigency exists within the meaning of this Article.

Convention collective 2017-2020

10.15.3 Les réductions de personnel enseignant par suite d'une situation financière critique ne se font que dans des conditions extraordinaires, et seulement après qu'ont été entrepris des efforts pour améliorer la situation financière au moyen d'économies dans tous les autres postes du budget, et après qu'ont été épuisés tous les autres moyens d'augmenter les revenus de l'Université.

10.15.4 Selon les dispositions du présent Article, les Membres ne peuvent être mis à pied que dans le cas où la situation financière critique a été à la fois déclarée et confirmée, selon la procédure indiquée dans le présent Article.

10.15.5 Dans le cas où l'Employeur considère que la situation financière critique existe, selon la définition de l'Article 10.15.2 ci-dessus, il en donne l'avis. À partir de la date de cet avis, la procédure indiquée dans le présent Article entre en vigueur et aucune nouvelle nomination ne peut être faite, que ce soit dans le personnel enseignant ou le personnel administratif.

10.15.6 Dans les deux (2) jours suivant l'avis de situation financière critique, le Conseil de gouverneurs fait parvenir au Syndicat tous les documents financiers se rapportant à la situation financière critique invoquée.

10.15.7 Dans les quinze (15) jours suivant l'avis mentionné dans l'Article 10.15.5 ci-dessus, les Parties établissent un Comité financier pour étudier la situation financière critique invoquée. Il doit, soit (a) la confirmer (avec les conditions qu'elle décide d'imposer), soit (b) la rejeter.

10.15.8 Le Comité financier est formé de la même façon que le Comité d'arbitrage établi à l'Article 11.15 – Procédure d'arbitrage. Il est convenu que dans ce cas, le Comité financier ne compte pas de fonctionnaire du gouvernement parmi ses Membres, et que, si on demande au Ministère du travail de désigner un président, ce dernier n'est pas employé par le gouvernement. Les décisions prises par le Comité financier selon le présent Article sont sans appel et exécutoires. À cet égard, le Comité financier a le même statut qu'un Comité d'arbitrage.

10.15.9 Il incombe à l'Employeur de prouver, à la satisfaction du Comité financier, que la situation financière critique existe effectivement selon la définition du présent Article.

10.15.10 Within seven (7) days of the choice of a Chair, the Financial Commission shall meet and invite and consider submissions on the University's financial condition. *Inter alia* it shall consider:

(a) Whether the University's financial position (as evidenced from the total budget and not just the academic or salary components thereof) constitutes a *bona fide* budgetary crisis such that deficits projected by generally accepted accounting principles are expected to continue for more than two (2) fiscal years;

(b) Whether in view of the primacy of academic goals at the University the reduction of academic staff is a reasonable type of cost saving;

(c) Whether all reasonable means of achieving cost-saving in other areas of the University budget have been explored and exhausted;

(d) Whether all reasonable means of improving the University's revenue position have been explored and exhausted;

(e) Whether every effort has been made to secure further assistance from the provincial government;

(f) Whether enrolment projections are consistent with a proposed reduction in the academic staff complement;

(g) Whether all means of reducing the academic staff complement including voluntary early retirement, voluntary resignation, voluntary reduced workload, voluntary redeployment and leaves, etc. have been exhausted, and

(h) Whatever other matters it considers relevant.

10.15.11 The Financial Commission will normally be expected to hand down its Report and deliver a copy to the Employer and to the Union within sixty (60) days of its first meeting. If the

10.15.10 Dans les sept (7) jours suivant la nomination de son président, le Comité financier se réunit pour inviter et examiner les soumissions au sujet de la condition financière de l'Université. Entre autres, il considère:

(a) si oui ou non la situation financière de l'Université (qu'indique la totalité du budget et non simplement des éléments se rapportant à l'enseignement et aux traitements) constitue effectivement une crise budgétaire telle que les déficits prévus par les méthodes de comptabilité généralement acceptées semblent se prolonger pendant plus de deux (2) années fiscales;

(b) si oui ou non, dans la perspective de la primauté des objectifs pédagogiques de l'Université, la réduction du personnel enseignant est une façon raisonnable de faire des économies;

(c) si oui ou non, tous les moyens raisonnables de faire des économies dans d'autres domaines du budget de l'Université ont été envisagés et épuisés;

(d) si oui ou non, tous les moyens raisonnables d'augmenter les revenus de l'Université ont été envisagés et épuisés;

(e) si oui ou non, tous les efforts ont été faits pour obtenir de l'aide financière supplémentaire du gouvernement provincial;

(f) si oui ou non, les prévisions en ce qui concerne le nombre d'étudiants sont compatibles avec la réduction proposée du personnel enseignant;

(g) si oui ou non, tous les moyens de réduire le personnel enseignant, y compris la retraite anticipée volontaire, la démission volontaire, la réduction volontaire de la charge de cours, la réorganisation et les congés volontaires, etc. ont été épuisés; et enfin

(h) toutes les autres questions qu'il juge pertinentes.

10.15.11 Il est entendu que le Comité financier remet son rapport, et en fait parvenir un exemplaire au l'Employeur et un exemplaire au Syndicat, dans les soixante (60) jours après sa première

Commission finds that a state of financial exigency does not exist, no reductions of academic staff for reasons of financial exigency may take place. If the Commission finds that a financial exigency does exist, its Report shall specify the amount of reduction required, if any, in the budgetary allocation to salary and benefits for Members of the Bargaining Unit. Any reduction in the budgetary allocation for academic salaries and benefits may be made conditional upon the further exploration of alternative cost saving measures by the University, and the Commission shall remain seized of its jurisdiction in this matter pending the satisfactory exhaustion of all such specified alternatives. Within five (5) days of receipt of the Report of the Financial Commission, the Parties shall meet and confer with respect to its implications.

réunion. Si le Comité conclut que la situation financière critique n'existe pas, il n'y a pas de réduction de personnel enseignant par suite de situation financière critique. Si le Comité financier conclut que la situation financière critique existe, il y a dans le rapport une mention précise de la réduction nécessaire envisagée de l'allocation budgétaire consacrée aux traitements et avantages sociaux des Membres de l'unité de négociation. Toute réduction de l'allocation budgétaire consacrée aux traitements et aux avantages sociaux peut être recommandée avec la condition expresse que l'Université continue de rechercher d'autres mesures d'économie, et le Comité retient sa compétence en la matière jusqu'à ce qu'il soit satisfait que toutes les possibilités aient été envisagées. Dans les cinq (5) jours suivant la réception du rapport du Comité financier, les Parties se réunissent pour discuter les conséquences du rapport.

10.15.12 Pursuant to the ruling of the Financial Commission, the Board of Governors may reduce the budgetary allocation for salaries and benefits of Members of the Bargaining Unit but such reduction shall not exceed the amount of the reduction specified by the Commission. The decision of the Board of Governors shall be taken and written notice thereof sent to the Financial Commission within two (2) weeks of receipt of the notice mentioned in Article 10.15.11 above.

10.15.12 À la suite des conclusions du Comité financier, le Conseil de gouverneurs peut réduire l'allocation budgétaire consacrée aux traitements et avantages sociaux des Membres de l'unité de négociation, mais cette réduction ne doit pas dépasser le montant précisé par le Comité. Le Conseil des gouverneurs prend sa décision et un avis écrit est envoyé au Comité financier dans les deux (2) semaines suivant la réception de l'avis mentionné dans l’Article 10.15.11 ci-dessus.

10.15.13 Within twenty (20) days the Financial Commission shall apportion among the Faculties, Library and similar units, the reduction in the budgetary allocation for salaries and benefits of the Members of the Bargaining Unit. Whenever possible, such reductions will be divided in a proportionate amount among the Faculties and Library within the University unless there is a clear and substantial reason for doing otherwise.

10.15.13 Dans les vingt (20) jours, le Comité financier répartit entre les facultés, la bibliothèque, et les unités analogues, la réduction de l'allocation budgétaire consacrée aux traitements et avantages sociaux des Membres de l'unité de négociation. Autant que possible, ces réductions sont réparties de façon proportionnelle entre les facultés et la bibliothèque de l'Université, à moins de raison claire et importante pour agir autrement.

10.15.14 Within thirty (30) days, the Faculties/Library through their respective Faculty/Library Councils shall apportion the budgetary reduction among the Departments/Schools within the Faculty/Library and determine which among its Members are to be laid off. Whenever possible such reductions will be divided among the units within a Faculty/Library in a proportionate amount unless there is a clear and substantial reason for doing otherwise.

10.15.14 Dans les trente (30) jours, les facultés ou la bibliothèque, par l'intermédiaire de leurs Conseils respectifs de faculté ou de bibliothèque, répartissent la réduction budgétaire entre les Départements/Écoles de chaque faculté ou de la bibliothèque, et déterminent lesquels de ses Membres sont mis à pied. Autant que possible, ces réductions sont réparties de façon proportionnelle entre les unités de la faculté ou de la bibliothèque, à moins de raison claire et importante pour agir autrement.

10.15.15 The principal criteria in the termination/lay-off of Members within a Department, School or

10.15.15 Les critères principaux pour la terminaison de contrat ou la mise à pied des Membres d'un

similar unit shall be:

(a) The possession of qualifications suitable for the continuing function of the Faculty, School, Department or Library.

(b) Quality of performance in teaching and research or scholarly activity where applicable.

(c) The possession of qualifications suitable for transfer with or without retraining to another academic or administrative position within the University.

(d) Contributions to the wider community.

10.15.16 Within a Department/School, a tenured Member shall not be terminated in preference to a non-tenured Member. For tenured Members, the more senior Member, in terms of service determined from the date at which tenure at the University became effective shall be retained unless, after applying the above criteria, there is a clear and substantial reason for doing otherwise.

10.15.17 Those Members who are at least forty (40) years of age, have tenure and in respect of whom the sum of years of seniority from the effective date of tenure plus age equals at least fifty-five (55) shall be exempt from lay-off until all other academic staff within the Faculty/Library and not included in this category have been laid off.

10.15.18 Should the Faculty/Library Council fail to determine within thirty (30) days who among its Members is to be laid off, it shall be the responsibility of the Deans/University Librarian to apportion the budgetary reduction within their Faculty/Library. Should the Deans/University Librarian fail to make such a decision within seven (7) days, the Financial Commission shall make the apportionment of the budgetary reduction.

10.15.19 Members who are selected for lay-off under this Article shall be provided with written notice of the reasons for their selection. Lay-offs under this Article shall not be treated or

Département/
École ou d'une unité analogue sont les suivantes :

(a) La possession de titres universitaires convenables pour continuer de faire partie de la faculté, de l'école, du département ou de la Bibliothèque.

(b) La qualité de l'enseignement, de la recherche ou des travaux de recherche selon le cas.

(c) La possession de titres universitaires convenables pour être transféré (avec ou sans recyclage) dans un autre poste d'enseignement ou d'administration à l'intérieur de l'Université.

(d) Les contributions à la collectivité.

10.15.16 À l'intérieur d'un Département/d'une École, un Membre ayant la permanence n'est pas mis à pied de préférence à un Membre n'ayant pas la permanence. Quand il s'agit de Membres ayant la permanence, c'est le Membre avec le plus d'ancienneté, calculée en termes d'années de service à partir de l'entrée en vigueur de la permanence à l'Université que l'on retient à moins que, après l'application des critères ci-dessus, il y ait une raison claire et importante pour agir autrement.

10.15.17 Les Membres ayant au moins quarante (40) ans, la permanence, et pour lesquels le montant total de l'âge et des années d'ancienneté à partir de la date de la mise en vigueur de la permanence, est au moins égal à cinquante-cinq (55) ne sont mis à pied qu'une fois que tous les autres Membres du personnel de la faculté ou de la bibliothèque qui ne sont pas inclus dans cette catégorie ont été mis à pied.

10.15.18 Si le Conseil de faculté ou de bibliothèque ne réussit pas dans les trente (30) jours à déterminer lesquels de ses Membres doivent être mis à pied, c'est la responsabilité du Doyen/Bibliothécaire en chef de répartir la réduction budgétaire pour sa propre faculté ou la bibliothèque. Si le Doyen/Bibliothécaire en chef ne réussit pas à prendre cette décision dans les sept (7) jours, c'est le Comité financier qui se charge de la répartition de la réduction budgétaire.

10.15.19 Les Membres sélectionnés pour la mise à pied selon le présent Article reçoivent un avis écrit motivé indiquant les raisons pour lesquelles ils ont été sélectionnés. Les mises

recorded as dismissals for cause.

à pied effectuées en application du présent Article ne sont ni considérées ni consignées dans les dossiers comme des congédiements pour cause.

10.15.20 After the selection of the Members who are to be laid off, but prior to the implementation of such lay-offs, the Employer shall make every reasonable effort to secure positions elsewhere in the University, including administrative positions, for those Members who are to be laid-off. Members who accept alternative academic employment retain all pre-existing employment rights, including credit for sabbaticals, salaries and pensions. Members who accept alternative employment shall be given the opportunity to retrain for a period of up to one (1) year for their new duties. The Employer shall pay any related tuition fees and full salary to the Member during this retraining period.

10.15.20 Après avoir opéré la sélection des Membres qui doivent être mis à pied, mais avant la mise en vigueur de ces mises à pied, l'Employeur fait tous les efforts raisonnables pour trouver des postes ailleurs dans l'Université, y compris des postes administratifs, pour les Membres visés. Les Membres qui acceptent un autre poste au sein de l'Université retiennent tous les droits qu'ils détenaient auparavant concernant leur emploi, y compris le crédit en vue de congé sabbatique, le traitement et la pension. Les Membres qui acceptent ce genre de poste ont la possibilité de se recycler pour leur nouvel emploi jusqu'à une durée de un (1) an maximum. L'Employeur paie tous les frais de scolarité et le traitement en entier du Membre pendant sa période de recyclage.

10.15.21 Groups and/or individuals who are selected for lay-off by a Faculty/Library Council or Dean/University Librarian, may grieve their selection under Article 11.10 – Grievance Procedure and Article 11.15 – Arbitration Procedure on the ground of bias or procedural error, as well as on the grounds that the criteria for lay-off have been applied in a manner that is discriminatory or is in bad faith. The right to grieve does not include the right to challenge the validity of the financial exigency.

10.15.21 Les groupes ou les individus sélectionnés pour la mise à pied par un Conseil de faculté ou de bibliothèque, ou par le Doyen/Bibliothécaire en chef, ont le droit de contester la décision de leur sélection selon l'Article 11.10 – Procédure de grief et l'Article 11.15 – Procédure d'arbitrage, en alléguant la partialité ou l'erreur de procédure, ou l'application discriminatoire des critères de sélection ou la mauvaise foi. Ce droit n'inclut pas le droit de contester la validité de la situation financière critique.

10.15.22 All tenured and probationary Members whose appointments are terminated pursuant to this Article shall have rights as set out hereafter:

(a) (i) The University shall be obliged to offer twelve (12) months' notice or twelve (12) months' salary in lieu of notice followed by;

(ii) One (1) month's salary for each year as a full-time employee provided that no tenured Member shall receive less than twelve (12) month's salary.

All payments under this Article shall be based on the Members' total salary including the University's contribution to pension and other benefit plans for their final full academic year of service

10.15.22 Tous les Membres ayant la permanence ou un contrat probatoire et dont le contrat est terminé en vertu du présent Article ont les droits énumérés ci-dessous :

(a) (i) L'Université est obligée de donner douze (12) mois de préavis ou douze (12) mois de traitement en guise de préavis, suivis par;

(ii) Un (1) mois de traitement pour chaque année d'emploi à temps plein, à condition qu'aucun Membre ayant la permanence ne reçoive moins de douze (12) mois de traitement.

Tous les paiements faits en application de cette Article sont calculés d'après le traitement total du Membre, y compris les versements de l'Université aux pensions et aux autres régimes

at the University. In no case shall the number of months' salary paid under this Article exceed the time remaining until the normal retirement age of the Member.

d'avantages sociaux, applicable à sa dernière année complète de service à l'Université. En aucun cas le nombre de mensualités payé en application de la présente Article ne peut dépasser le nombre de mois qui restent avant la date normale de la retraite du Membre.

(b) First right of refusal of all academic vacancies within Laurentian University, for which they have academic competence as judged by the Vice-President, Academic and Provost in consultation with the Department/School to which the individual is to be appointed for a period of three (3) years from the effective date of termination. Individuals who accept such positions shall return to the University at the rank they held when they were laid off, with full recognition for years of service at Laurentian. Disputes arising out of these recall procedures are referable to the Grievance and Arbitration process set out in this Collective Agreement.

(b) Le droit prioritaire de refus de tous les postes universitaires vacants à l'Université Laurentienne, pour lesquels le Vice-recteur aux études et Provost, en consultation avec le Département/l'École auquel l'individu doit être nommé, estime que le Membre mis à pied a les compétences universitaires, et ce durant une période de trois (3) ans à compter de la date effective de la mise à pied. Les individus qui acceptent ce genre de poste reviennent à l'Université au rang qu'ils occupaient avant d'être mis à pied, avec la reconnaissance entière de leurs années d'ancienneté à l'Université. Les mésententes résultant de ces mesures de rappel ressortent de la procédure de grief et arbitrage décrite dans la présente Convention collective.

Individuals who are recalled pursuant to this Article shall have up to thirty (30) days to accept such recall offer, and shall terminate their alternative employment and take up the offered post, as soon as they are contractually able to do so but in no instance later than six (6) months after accepting the recall offer.

Un individu qui est rappelé en vertu du présent Article a jusqu'à trente (30) jours pour accepter l'offre de rappel, et doit terminer son autre emploi et entrer dans ses fonctions dès qu'il lui est possible de se libérer de son autre contrat, mais jamais plus de six (6) mois après avoir accepté l'offre de réembauche.

(c) Reasonable efforts by the Employer to assist a laid-off Member in obtaining alternative employment including the use of professional assistance as well as access to University resources.

(c) Des efforts raisonnables de la part de l'Employeur pour aider un Membre mis à pied à trouver un autre emploi, y compris l'usage d'aide professionnelle ainsi que l'accès aux ressources de l'Université.

(d) Reasonable access to Library, laboratory and computer facilities subject to the agreement of the Dean/University Librarian concerned until suitable alternative employment is secured or for three (3) years whichever is less.

(d) Un accès raisonnable à la bibliothèque, aux services informatiques et aux laboratoires, avec l'accord du Doyen/Bibliothécaire en chef intéressée jusqu'à ce qu'il ait trouvé un emploi convenable, ou pendant trois (3) ans, au plus.

(e) Eligibility for themselves and their dependants for exemption from tuition and Physical Education fees until suitable alternative employment is secured or for three (3) years, whichever is less.

(e) La possibilité pour lui et les Membres de sa famille d'être exemptés de frais de scolarité et de cotisation au Service d'éducation physique jusqu'à ce qu'il ait trouvé un emploi convenable ou pendant trois (3) ans au plus.

10.15.23 Notice of academic vacancies shall be deemed to be good and sufficient if they are sent by the Board of Governors to the Member's last known address with a copy to the Union. Any Member who fails to reply within thirty (30) days or who refuses a permanent position offered under this Article shall lose all rights of recall.

10.15.24 A Member accepting a permanent position at Laurentian University will no longer receive severance pay.

10.15.25 Any vacancy that occurs and that cannot be filled through the recall procedures in this Article will be filled in accordance with the normal hiring practices.

10.15.26 Tenured Members, whose appointments are terminated while they are on leave as in Article 3.2, shall have the same rights as other tenured Members in accordance with the terms of this Article.

10.15.27 Laid off Members who are recalled shall repay any portion of the allowance specified in Article 10.15.22 above which exceeds their entitlement had they continued to occupy their normal position.

10.15.28 The cost of the Financial Commission established under this Article shall be borne by the Employer.

10.15.23 L'avis de vacance de postes universitaires est considéré comme valable s'il est envoyé par le Conseil de gouverneurs à la dernière adresse connue du Membre, avec copie au Syndicat. Tout Membre qui ne répond pas dans un délai de trente (30) jours ou qui refuse un poste permanent qui lui est offert selon le présent Article, perd tous ses droits de rappel.

10.15.24 Un Membre qui accepte un poste permanent à l'Université ne reçoit plus d'indemnité de rupture de contrat.

10.15.25 Tout poste vacant qui ne peut être rempli par les mesures de rappel décrites dans le présent Article est rempli selon les méthodes normales d'embauche.

10.15.26 Un Membre ayant la permanence, et dont le contrat est terminé pendant qu'il est en congé d'après l'Article 3.2 a les mêmes droits que les autres Membres ayant la permanence, selon les termes du présent Article.

10.15.27 Les Membres mis à pied et qui sont rappelés remboursent toute portion de leur allocation financière décrite dans l'Article 10.15.22 ci-dessus dépassant le montant auquel ils auraient eu droit s'ils avaient continué à occuper normalement leur poste.

10.15.28 Les frais encourus par le Comité financier créé d'après le présent Article sont payés par l'Employeur.

GRIEVANCE AND ARBITRATION

ARTICLE 11.10 – GRIEVANCE PROCEDURE

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

11.10.2 The Union and the Employer agree to make every reasonable effort to settle all grievances in a prompt, just and equitable manner.

11.10.3 ***Definitions***

(a) Grievance: A "grievance" shall mean any difference arising from the interpretation, application, administration or alleged violation of the Collective Agreement, including any question as to whether a matter is arbitrable in accordance with the

GRIEF ET ARBITRAGE

ARTICLE 11.10 – PROCÉDURE DE GRIEF

11.10.1 Il est convenu que les personnes concernées par ces procédures ne sont exposées à la discrimination, au harcèlement ou à la coercition en aucune façon.

11.10.2 Le Syndicat et l'Employeur conviennent de faire tous les efforts raisonnables pour régler tous les griefs de façon prompte, juste et équitable.

11.10.3 ***Définitions***

(a) Grief : Un grief signifie tout différend survenant de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de la présumée violation de la présente Convention collective (y compris la question de savoir si une affaire est arbitrable), en conformité avec la *Loi*

Labour Relations Act, 1995.

(b) Grievor: The grievor is either the Union which initiates a grievance against the Employer on behalf of a Member or group of Members or itself, or the Employer which initiates a grievance against the Union, an individual Member or a group of Members except as otherwise prohibited in this Collective Agreement.

(c) Individual Grievance: An individual grievance is a grievance initiated by the Union on behalf of an individual Member.

(d) Group Grievance: A group grievance is a grievance initiated by the Union on behalf of a group of Members.

(e) Policy Grievance: A policy grievance is a grievance by a Union which may involve a matter of general policy or of general application of the Collective Agreement.

(f) Union Grievance: A Union grievance is a grievance which directly affects the Union.

(g) Employer Grievance: An Employer grievance is a grievance initiated by the Employer.

(h) "Working days": Working days shall mean Monday through Friday, excluding Recognised and other Holidays identified in Article 7.10 – Recognized and Other Holidays including the customary December – January recess, as well as the months of July and August.

11.10.4 The time limits specified in this Article may be extended by mutual agreement by the Parties. Moreover, an arbitrator shall have the power to waive time limits. The amended time limits must be specified in writing.

11.10.5 Notwithstanding Article 11.10.2 above, a grievor shall have recourse to the grievance procedures set out below if such grievor is convinced that no settlement can be reached by informal means, unless otherwise specified in this Collective Agreement.

11.10.6 All communications required under these procedures shall be in writing and shall be

de 1995 sur les relations de travail.

(b) Plaignant : Un plaignant signifie ou le Syndicat qui dépose un grief contre l'Employeur au nom d'un Membre, d'un groupe de Membres ou du Syndicat comme telle, ou l'Employeur qui dépose un grief contre le Syndicat, un Membre individuel ou un groupe de Membres, sauf stipulations contraires dans la présente Convention collective.

(c) Grief individuel : Un grief individuel est un grief déposé par le Syndicat au nom d'un Membre individuel.

(d) Grief collectif : Un grief collectif est un grief déposé par le Syndicat au nom d'un groupe de Membres.

(e) Grief de principe : Un grief de principe est un grief déposé par un Syndicat et qui concerne une politique générale ou une application générale de la Convention collective.

(f) Grief syndical : Un grief syndical est un grief qui affecte directement le Syndicat.

(g) Grief de l'Employeur : Un grief de l'Employeur est un grief déposé par l'Employeur.

(h) "Jours ouvrables" : Jours ouvrables signifie du lundi au vendredi, à l'exception des jours fériés statutaires et autres indiqués à l'Article 7.10 – Jours fériés statutaires et autres, des vacances habituelles de décembre - janvier et des mois de juillet et d'août.

11.10.4 Les délais prescrits dans le présent Article peuvent être prolongés avec l'accord des deux Parties. De plus, un arbitre a le pouvoir de supprimer l'application des délais prescrits. L'amendement des délais prescrits est précisé par écrit.

11.10.5 Nonobstant l'Article 11.10.2 ci-dessus, un plaignant a recours à la procédure de grief établie ci-dessous si ce plaignant est convaincu qu'aucun accord ne peut être obtenu par moyen informel, sauf stipulations contraires dans la présente Convention collective.

11.10.6 Toutes les communications nécessaires à la procédure de grief se font par écrit et elles

delivered by registered mail or with written proof of receipt.

11.10.7 No technical violation or irregularity occasioned by clerical, typographical or technical error in the written specification of the grievance shall prevent the substance of a grievance from being heard and judged on its merits.

11.10.8 All Parties to a grievance shall be bound by and shall promptly implement all decisions arrived at under the procedures described in this Article.

11.10.9 ***Applicability of Grievance Procedures***

(a) The following decisions will not be subject to grievance:

(i) Non-renewal of term appointments as per Article 5.20 – Appointment and Renewal;

(ii) The award of a merit increment as per Article 8.25 – Merit Increments.

(b) The following decisions will be subject to grievance only in the case of allegations of either violations of academic freedom, significant procedural irregularities or discrimination:

(i) The non-renewal of a probationary appointment when the Vice-President, Academic and Provost confirms a negative recommendation of a Faculty Personnel Committee;

(ii) The denial of a first application for promotion to a particular rank when the Vice-President, Academic and Provost confirms a negative recommendation of a Faculty Personnel Committee (and the denial of a second application for promotion where the two (2) applications are made in consecutive years);

(iii) The denial of an early application for tenure when the Vice-President, Academic and Provost confirms a negative recommendation of a Faculty

sont livrées, par courrier recommandé ou avec un reçu écrit.

11.10.7 Une violation technique ou une irrégularité technique qui découle d'une erreur d'écriture ou d'une faute typographique ou technique dans la description du grief n'empêche pas d'entendre la teneur du grief et de juger de son bien-fondé.

11.10.8 Les Parties en cause sont tenues d'appliquer au plus tôt toutes les décisions rendues à la suite de la procédure décrite dans le présent Article.

11.10.9 ***Applicabilité des procédures de griefs***

(a) Les décisions suivantes ne peuvent pas faire l'objet d'un grief :

(i) Non-renouvellement d'une nomination à durée limitée selon l'Article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat;

(ii) Attribution d'une augmentation au mérite selon l'Article 8.25 – Augmentation au mérite.

(b) Les décisions suivantes peuvent faire l'objet d'un grief dans l'un ou l'autre des cas suivants seulement : allégations de violations de la liberté universitaire, irrégularités importantes dans les procédures ou discrimination.

(i) Non-renouvellement d'un contrat probatoire lorsque le Vice-recteur aux études et Provost confirme une recommandation négative du Comité du corps professoral de la faculté.

(ii) Rejet d'une première demande de promotion à un rang particulier (et le rejet d'une deuxième lorsque les deux (2) demandes sont déposées dans des années consécutives) lorsque le Vice-recteur aux études et Provost confirme une recommandation négative du Comité du corps professoral de la faculté.

(iii) Refus par le Vice-recteur aux études et Provost d'une demande anticipée de permanence et confirmant la recommandation négative de

Personnel Committee;

(iv) The decision of the Vice-President, Academic and Provost, regarding academic workload as per Article5.40.6 (d) of Article 5.40 – Academic Workload.

(c) Grievances concerning Renewal as per Article 5.20 – Appointment and Renewal, concerning tenure as per Article 5.60 – Tenure Evaluation Procedures, and concerning promotion as per Article 5.65 – Promotion Procedures, shall proceed directly to arbitration as set forth in Article 11.15 – Arbitration Procedure.

(d) Grievances concerning dismissal shall proceed directly to Step 2 – Formal Grievance Procedure as set forth in this Article.

11.10.10 ***Step 1 – Informal Grievance Procedure***

The Union and the Employer agree to make reasonable efforts to settle grievances promptly by informal and amicable means. Thus, the grievor shall first attempt to get the matter under question resolved by informal means within thirty (30) working days of the date upon which the grievor had notice of the event or decision giving rise to the grievance. This would normally involve contacting the Dean/University Librarian concerned before bringing the matter to the Vice-President, Academic and Provost. However, this does not preclude making the Vice-President, Academic and Provost aware of such a grievance, nor does it preclude a grievance from being addressed to the Vice-President, Academic and Provost initially or early on in the process.

11.10.11 ***Step 2 – Formal Grievance Procedure***

(a) The grievor shall present a notice of grievance in writing to the Vice-President, Academic and Provost in the case of a Member, or to the President of the Union in the case of the Employer, within thirty (30) working days of the date upon which the grievor had notice of the event or decision giving rise to the grievance. The notice of grievance

Comité du corps professoral de la faculté.

(iv) Décision du Vice-recteur aux études et Provost en matière de charge de travail universitaire en vertu de l'Article 5.40.6 (d) de l'Article 5.40 – Charge de travail universitaire.

(c) Les griefs touchant le renouvellement selon l'Article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat; la permanence selon l'Article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence; et la promotion selon l'Article 5.65 – Mécanisme d'évaluation en vue d'une promotion doivent être soumis directement à l'arbitrage tel qu'indiqué dans l'Article 11.15 – Procédure d'arbitrage.

(d) Les griefs touchant le renvoi passent directement à l'Étape 2 – Procédure formelle de grief tel qu'établit dans le présent Article.

11.10.10 ***Étape 1 – Procédure informelle de grief***

Le Syndicat et l'Employeur conviennent de faire tous les efforts raisonnables pour régler informellement les griefs de façon expéditive et à l'amiable. Par conséquent le plaignant s'efforce en premier lieu de faire résoudre à l'amiable la question dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date à laquelle il a été informé du fait ou de la décision causant le grief, ce qui devrait normalement comporter la mise au courant du Doyen/Bibliothécaire en chef concerné avant de soumettre la question au Vice-recteur aux études et Provost. Toutefois, il n'est pas exclus d'informer le Vice-recteur aux études et Provost au sujet du grief, et un grief peut être soumis à l'origine du processus ou relativement tôt au Vice-recteur aux études et Provost.

11.10.11 ***Étape 2 – Procédure formelle de grief***

(a) Le plaignant dépose un avis par écrit auprès du Vice-recteur aux études et Provost quand il s'agit d'un Membre, ou auprès du président du Syndicat quand il s'agit de l'Employeur, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date à laquelle le demandeur a été informé du fait ou de la décision causant le grief. L'avis de grief doit préciser la ou les questions en litige, le

shall specify the matter(s) in dispute, the Article(s) alleged to have been violated, and the remedy sought.

(b) In the event of a grievance concerning renewal, tenure or promotion as per Article11.10.9 (c) above, the notice of grievance shall also include the name of the grievor's appointee to the Arbitration Panel.

(c) No later than fifteen (15) working days following the receipt of the grievance, the Employer representative shall meet with the Union representative. The Parties shall make every reasonable attempt to resolve the grievance.

(d) If the grievance is resolved at this stage, such settlement shall be reduced to writing and countersigned by the Union representative and the Employer representative within fifteen (15) working days of the meeting at which the settlement was reached.

(e) In the event that the Union representative and the Employer representative cannot resolve the grievance within fifteen (15) working days of the meeting(s) specified in Article11.10.11 (c), the Employer representative shall forward in writing to the Union representative the reasons for denying the grievance.

ARTICLE 11.15 – ARBITRATION PROCEDURE

11.15.1 (a) Failing settlement and/or timely response under the foregoing grievance procedure, any grievance may then be submitted to arbitration as hereinafter provided under its own distinct arbitral procedure. If no written request for arbitration is received within thirty (30) working days after the decision of the Vice President, Academic and Provost or the Union President under Step 2 – Formal Grievance Procedure of the grievance procedure is given, the grievance shall be deemed to have been abandoned.

(b) When either Party requests that any matter be submitted to Arbitration as provided in this Article, it shall make such request in writing addressed to the other Party of this Collective Agreement, and at the same time

ou les Articles censément violés et la solution recherchée.

(b) Lorsque le grief porte sur le renouvellement du contrat, la permanence ou une promotion, en vertu de l'Article 11.10.9 (c) ci-dessus, l'avis de grief doit aussi préciser le nom de la personne choisit par le plaignant pour siéger sur le tribunal d'arbitrage.

(c) Au plus tard quinze (15) jours après la réception de l'avis de grief, le représentant de l'Employeur rencontre le représentant du Syndicat. Les Parties font tous les efforts raisonnables pour régler le grief.

(d) Si le grief est réglé à cette étape, ce règlement est dressé et contresigné par le représentant du Syndicat et le représentant de l'Employeur au plus tard quinze (15) jours ouvrables après la réunion où le règlement est atteint.

(e) Lorsque le représentant du Syndicat et le représentant de l'Employeur ne peuvent pas régler le grief dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la ou les réunions indiquées à l'Article 11.10.11 (c) ci-dessus, le représentant de l'Employeur transmet par écrit au représentant du Syndicat les raisons du rejet du grief.

ARTICLE 11.15 – PROCÉDURE D'ARBITRAGE

11.15.1 (a) Lorsque la procédure de règlement de grief indiquée à l'Article précédent ne donne pas lieu à un règlement et/ou à une réponse prompte, tout grief peut être soumis à l'arbitrage selon la procédure décrite ci-après, la procédure d'arbitrage étant un recours distinct. Si aucune demande écrite d'arbitrage n'est reçue dans les trente (30) jours qui suivent la décision du Vice-recteur aux études et Provost ou du Président du Syndicat selon l'Étape 2 – Procédure formelle de grief, le grief est considéré comme retiré.

(b) Quand l'une ou l'autre partie demande qu'une question soit soumise à l'arbitrage en vertu du présent Article, elle présente cette demande par écrit à l'autre partie de la présente Convention collective et par la même

appoint a nominee. Within fifteen (15) working days thereafter, the other Party shall appoint its nominee, provided however, that if such Party fails to appoint its nominee as herein required, the Minister of Labour for Ontario shall have the power to make such appointment upon application thereto by the Party invoking the arbitration procedure. The two (2) nominees shall attempt to agree upon a chairperson of the Arbitration Board. If they are unsuccessful in agreeing upon such a chairperson within a period of twenty (20) working days of the appointment of the second nominee, they shall request the Minister of Labour for Ontario to appoint a chairperson.

occasion, elle nomme une personne pour siéger sur le conseil d'arbitrage. Dans les quinze (15) jours qui suivent, l'autre partie nomme une personne pour siéger sur le conseil d'arbitrage, mais si cette partie ne nomme pas une personne tel qu'exigé aux présentes, le ministre du Travail de l'Ontario a le pouvoir de la nommer à la demande de la partie qui se prévaut de la procédure d'arbitrage. Les deux (2) personnes nommés tentent de s'entendre sur la nomination d'un président du conseil d'arbitrage. Si les Parties ne s'entendent pas sur la nomination d'un président dans les vingt (20) jours qui suivent la nomination de la deuxième personne, elles demandent au ministre du Travail de l'Ontario de nommer un président.

(c) The time limits specified in this Article may be extended by mutual agreement by the Parties. However, the thirty (30) working day time limit set out in Article11.15.1 (a) above referring a grievance to arbitration shall not be waived and/or extended pursuant to the *Labour Relations Act, 1995*. Moreover, an arbitrator shall be bound by this provision.

(c) Les délais prescrits dans le présent Article peuvent être prolongés avec l'accord des deux Parties. Toutefois, la limite de trente (30) jours ouvrables indiquée à l'Article 11.15.1 (a) ci-dessus pour se prévaloir de la procédure d'arbitrage ne peut pas être supprimée et/ou prolongée, en application de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. De plus, cette provision s'applique à un arbitre.

(d) Saturdays, Sundays, Recognised and other Holidays identified in Article 7.10 – Recognized and Other Holidays including the customary December – January recess as well as the months of July and August are not to be counted in the time limits set out in this Article.

(d) Les samedis, les dimanches, les jours fériés et les autres congés indiqués à l'Article 7.10 – Jours fériés statutaires et autres, y inclus les congés habituels de décembre - janvier ainsi que les mois de juillet et d'août ne sont pas visés par les délais indiqués dans le présent Article.

11.15.2 No person may be appointed to the Arbitration Board who has been involved in an attempt to negotiate or settle the grievance.

11.15.2 Une personne impliquée dans une tentative de négocier ou de régler le grief ne peut pas être nommé au conseil d'arbitrage.

11.15.3 The Arbitration Board shall not be authorized to make any decisions inconsistent with the provisions of this Collective Agreement, nor to alter, modify, add to, or amend any part of this Collective Agreement.

11.15.3 Le conseil d'arbitrage n'est pas autorisé à prendre des décisions qui ne sont pas conformes aux provisions de la présente Convention collective, non plus à adapter, à modifier, à ajouter ou à amender quelque partie que ce soit de la présente Convention collective.

11.15.4 No matter may be submitted to arbitration which has not been properly carried through all requisite steps of the Grievance Procedure hereinbefore set out unless otherwise agreed to in writing between the Parties.

11.15.4 Une question qui n'a pas franchi adéquatement toutes les étapes prescrites de la procédure de grief établie dans l'Article précédent ne peut pas être soumise à l'arbitrage, sauf si les Parties en conviennent par écrit.

11.15.5 The proceedings of the Arbitration Board will be expedited by the Parties hereto, and the decision of the majority and, where there is no majority, the decision of the chairperson will be final and binding upon the Parties hereto, and the Employee or Employees concerned.

11.15.6 Each of the Parties hereto will bear the expenses of the nominee appointed by it, and the Parties will share equally the fees and expenses, if any, of the chairperson of the Arbitration Board.

11.15.7 Wherever the term “Arbitration Board” is referred to in this Collective Agreement, the Parties hereto may mutually agree, in writing, to substitute a mutually agreeable arbitrator for the Arbitration Board at the time of reference to arbitration and the other provisions referring to Arbitration Board shall appropriately apply.

11.15.5 Les Parties aux présentes assurent que les procédures du conseil d’arbitrage se feront de façon expéditive et la décision de la majorité, ou du président s’il n’y a pas de décision majoritaire, est définitives et lie les parties et l’Employé ou les Employés visés.

11.15.6 Chacune des Parties aux présentes assume les frais de la personne qu’ils ont nommée et les Parties partagent également les honoraires et les frais, le cas échéant, du président du conseil d’arbitrage.

11.15.7 Partout où cette Convention collective fait mention du « conseil d’arbitrage » dans la présente Convention collective, les Parties aux présentes peuvent convenir par écrit de remplacer le conseil d’arbitrage par un arbitre acceptable aux deux Parties au moment de se prévaloir du processus d’arbitrage, en quel cas les autre provisions visant le conseil d’arbitrage s’appliquent à juste titre.

STRIKES AND LOCKOUTS

ARTICLE 12.10 – STRIKES AND LOCKOUTS

12.10.1 The University and the Union hereby agree that there shall not be, during the currency of this Collective Agreement, any lockout by the University or any strike by Members of the Union.

12.10.2 A Member shall not be disciplined per Article 5.75 – Disciplinary Measures for refusing to cross a picket line on campus which has been established in full compliance with existing laws. The Employer may, however, dock such a Member's salary by one three hundred and sixty-fifth (1/365) for each day lost.

GRÈVE ET LOCK-OUT

ARTICLE 12.10 – GRÈVE ET LOCK-OUT

12.10.1 L'Université et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura pas de lock-out de la part de l'Université, ni de grève de la part des Membres du Syndicat pendant la durée de la présente Convention collective.

12.10.2 Un Membre ne peut être discipliné d'après l'Article 5.75 – Mesures disciplinaires pour refus de traverser une ligne de piquetage sur le campus quand celle-ci est établie en conformité totale avec les lois en vigueur. L’Employeur a cependant la possibilité de retenir un trois cent soixante-cinquième (1/365^{e}) du traitement du Membre pour chaque jour où il n'a pas travaillé.

VALIDITY, DURATION AND CONTINUANCE OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

ARTICLE 13.10 – VALIDITY OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

13.10.1 In the event of any of the provisions of this Collective Agreement or any practices established hereby being contrary to the provisions of any applicable law hereinafter enacted, this Collective Agreement shall not be deemed to be abrogated, but shall be amended so as to conform with the regulations of any such law.

VALIDITÉ, DURÉE ET CONTINUATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE 13.10 – VALIDITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE

13.10.1 Dans le cas où une des dispositions de la présente Convention collective ou un des usages qui en découlent s'avère contraire aux dispositions d'une éventuelle loi votée à l'avenir, cela ne constitue pas l'abrogation de la présente Convention collective, qui doit être modifiée en conséquence, pour la rendre conforme aux nouveaux règlements légaux.

ARTICLE 13.15 – DURATION AND CONTINUANCE OF

ARTICLE 13.15 – DURÉE ET CONTINUATION DE

THE COLLECTIVE AGREEMENT

13.15.1 This Collective Agreement shall come into effect upon ratification by the Parties and shall continue in effect to June 30, 2020 and shall continue from year to year thereafter unless either Party gives the other Party notice in writing, not more than one hundred and fifty (150) days but not less than one hundred and twenty (120) days prior to the thirtieth (30th) of June in 2020 or in any year following June 30, 2020, that it desires to amend or terminate this Collective Agreement.

13.15.2 If notice is given as provided in Article 13.15.1 above, the two Parties to this Collective Agreement shall meet within ten (10) days.

13.15.3 During any period of negotiations, this Collective Agreement shall remain in force. If a new Collective Agreement has not been ratified by both Parties by June 30 of the year in which notice has been given as provided for in Article 13.15.1 above, then all the provisions of this Collective Agreement shall continue in force (but these provisions shall not constitute a Collective Agreement) until either:

(a) A new Collective Agreement has been ratified by both Parties.

or

(b) Following conciliation, a strike or lockout is declared in accordance with the Ontario *Labour Relations Act.*

13.15.4 At least ten (10) days before the termination of this Collective Agreement, a separate memorandum which shall continue in force thereafter, shall be signed by the Parties to the effect that in the event of a strike or lockout,

(a) Members whose ongoing research requires access to University facilities in order to prevent irreparable damage to research facilities (such as loss of live and/or decomposable materials) shall be allowed access to the facilities usually associated with such research. Such access will be limited to maintaining the facilities and shall not be used to continue the research. Such Members shall give notice in writing of their access requirements to the President of the

CETTE CONVENTION COLLECTIVE

13.15.1 La Convention collective entre en vigueur après ratification des Parties et continue d'être en vigueur jusqu'au 30 juin 2020; elle continue d'être valide d'année en année par la suite, jusqu'à ce que l'une des Parties fasse parvenir par écrit à l'autre partie, moins de cent cinquante (150) jours et plus de cent vingt (120) jours avant le trentième (30^{e}) jour de juin, en 2020, ou de toute année après le 30 juin 2020, un avis indiquant qu'elle désire amender ou terminer la présente Convention collective.

13.15.2 Si l'avis est envoyé comme prévu dans l'Article 13.15.1 ci-dessus, les deux Parties à la Convention collective se réunissent dans les dix (10) jours.

13.15.3 La Convention collective reste en vigueur pendant toute période de négociations. Si une nouvelle Convention collective n'est pas ratifiée par les deux Parties avant le 30 juin de l'année pendant laquelle l'avis a été reçu comme il est prévu dans l'Article 13.15.1 ci-dessus, toutes les mesures de la Convention collective continuent d'être en vigueur (mais ces mesures ne constituent pas une Convention collective) jusqu'à ce que :

(a) une nouvelle Convention collective soit ratifiée par les deux Parties,

ou

(b) à la suite d'une conciliation, une grève ou un lock-out sont déclarés en accord avec la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario.

13.15.4 Au moins dix (10) jours avant la fin de la présente Convention collective, un mémoire séparé, qui doit continuer d'être appliqué par la suite, est signé par les Parties et stipule que, dans l'éventualité d'une grève ou d'un lock-out,

(a) Les Membres dont la recherche en cours nécessite l'accès à l'Université pour éviter des dommages irréparables aux équipements de recherche (comme par exemple la perte de matériaux vivants ou décomposables) ont accès aux équipements généralement associés à cette recherche. Cet accès est limité à l'entretien de l'équipement et n'est pas utilisé pour poursuivre la recherche. Ces Membres font savoir par écrit leurs besoins au Président du Syndicat

Union and to their Deans/University Librarian. Such notice will normally be given at least ten (10) days before the date of termination of the Collective Agreement.

(b) The Union will assume the costs of maintaining Members' eligibility in the University's hospital, extended health and dental care plans.

et à leur Doyen/Bibliothécaire en chef. Cet avis écrit est normalement envoyé au moins dix (10) jours avant la date de terminaison de la Convention collective.

(b) Le Syndicat prend en charge les coûts associés au maintien pour les Membres des droits aux régimes de l'Université couvrant l'hospitalisation, l'assurance-maladie complémentaire et les soins dentaires.

APPENDIX A: LETTER OF UNDERSTANDING - Faculty Members employed by Laurentian University on Campuses outside of Sudbury

BETWEEN:

THE LAURENTIAN UNIVERSITY FACULTY ASSOCIATION
AND
LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY

RE: **Faculty Members employed by Laurentian University on Campuses Outside of Sudbury.**

WHEREAS the University is now engaged in providing jointly-run programs with Georgian College of Applied Arts and Technology, on multiple campuses;

AND WHEREAS such initiatives are likely to occur with greater frequency;

AND WHEREAS the expansion of the University's programs contributes to the health of the University, and provides greater opportunities for faculty Members;

THEREFORE THE PARTIES AGREE AS FOLLOWS:

1. All Faculty Members employed by Laurentian University to teach courses for degree credit shall be included in the Bargaining Unit represented by the Union, if they would be included in the Bargaining Unit were they teaching in Sudbury. Persons affected by this will have departmental status in the academic unit at Laurentian to which their appointment elsewhere belongs, and that academic unit will be involved in the appropriate tenure and promotion processes according to the Collective Agreement. However, the terms of the agreement will be interpreted as site specific, such that, for example, exigency and seniority Articles will apply to the campus on which the program is being offered.

2. In the event of a closure of an academic unit or program the tenure-stream Members affected by the decision on campuses outside Sudbury shall have the right either of transfer to the same Unit or program at the Sudbury campus with the same rights and privileges as they held at the outside campus or, in the event there are no such positions, of severance equivalent to the remedy provided for in Article 10.15.22 as applicable.

REVISION DATED AT Sudbury, Ontario, this 14th day of September 2014.

"Rizwan Haq"
Dr. Rizwan
for Laurentian University Faculty Association

"Hermann Falter"
Dr. Hermann Falter
for Laurentian University of Sudbury

ANNEXE A : LETTRE D'ENTENTE – Membres du corps professoral employé par l'université laurentienne dans des campus autres que celui de Sudbury

ENTRE :

L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE
ET
L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE DE SUDBURY

OBJET : **Membres du corps professoral employés par l'Université Laurentienne dans des campus autres que celui de Sudbury.**

ATTENDU QUE l'Université est actuellement engagée dans des programmes offerts conjointement dans les divers campus du Georgian College of Applied Arts and Technology,

ATTENDU QUE vraisemblablement ce type d'initiative va se produire de plus en plus fréquemment;

ET ATTENDU QUE l'expansion des programmes contribue au bien-être de l'Université et offre davantage de possibilités au corps professoral;

PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Tous les Membres du corps professoral employés par l'Université Laurentienne pour enseigner des cours permettant d'obtenir des crédits universitaires sont inclus dans l'unité de négociation représentée par le Syndicat [l'Association] pourvu qu'ils remplissent les conditions existant à Sudbury. Les personnes dans ce cas ont à la Laurentienne le statut dans le département / l'unité correspondant à leur nomination ailleurs, et ladite unité d'enseignement est chargée des mécanismes appropriés menant à la permanence et aux promotions en vertu de la convention collective. Toutefois, les termes de la convention collective sont interprétés en tenant compte du site, par exemple les Articles de situation financière critique et d'ancienneté s'appliquent au campus où le programme est offert.

2. En cas de fermeture d'une unité d'enseignement ou d'un programme, les Membres ayant des contrats menant à la permanence, et qui sont affectés par les décisions prises dans des campus autres que celui de Sudbury ont le droit d'être transférés dans la même unité ou le même programme sur le campus de Sudbury en conservant les mêmes droits et privilèges dont ils jouissaient sur le campus de l'extérieur, ou au cas où il n'y aurait pas de poste disponible, de recevoir une indemnité de cessation d'emploi correspondant au recours indiqué aux dispositions de l'Article 10.15.22.

RÉVISION EFFECTUÉE À Sudbury, Ontario, le 14 septembre 2014.

"Rizwan Haq"
Rizwan Haq, PhD
pour l'Association des professeurs de l'Université Laurentienne

"Hermann Falter"
Hermann Falter, PhD
pour l'Université Laurentienne de Sudbury

APPENDIX B: STANDARD LETTER OF APPOINTMENT	ANNEXE B : MODÈLE DE LETTRE DE NOMINATION
(The actual letter may contain additional information)	(la lettre utilisée peut contenir des informations supplémentaires)
DAY/MONTH/YEAR	JOUR/MOIS/ANNÉE
Dr. XXX Address	DR. XXX Adresse
Dear Dr. XXX	Madame (ou monsieur)
On the recommendation of the Dean of **(FACULTY)** / University Librarian and the **(DEPARTMENT/SCHOOL)** we are pleased to offer you an appointment at Laurentian University.	Sur la recommandation du Doyen/Bibliothécaire en chef de la **(FACULTÉ)** et de **(L'ÉCOLE / DU DÉPARTEMENT),** nous avons le plaisir de vous offrir un poste d'enseignement a l'Université Laurentienne.
The terms of the offer are shown on the enclosed form. If they are acceptable, please sign and return one copy.	Les termes de l'offre se trouvent sur le formulaire ci-joint. Si vous les trouvez acceptables, veuillez signer le formulaire et nous en retourner un exemplaire.
A copy of the Collective Agreement with the Laurentian University Faculty Association can be found at the following website: http://www.lufapul.ca/ColAgree.htm	Un exemplaire de la convention collective avec l'Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne se trouve sur le site Web suivant : http://www.lufapul.ca/ColAgree.htm
This offer is conditional on your being legally entitled to work in Canada. Please call me if you have any questions concerning your entitlement to work in Canada.	La présente offre d'emploi est valable à condition que vous ayez légalement le droit de travailler au Canada. Veuillez me téléphoner si vous vous posez des questions sur votre droit de travailler au Canada.
Please note in the enclosed offer the requirement that you furnish proof of educational credentials. All appointments at Laurentian University are conditional upon this requirement being fulfilled. The requirement can be met by you bringing to the Vice-President, Academic and Provost the original degree or diploma for photocopying, or by the educational institution submitting directly to my office either a transcript or a certification that the stated degree or diploma has been granted.	Veuillez noter dans la présente lettre l'obligation de prouver l'authenticité des grades et diplômes que vous détenez. Toutes les nominations à la Laurentienne comportent cette condition. Pour ce faire, il vous suffit d'apporter au bureau du Vice-recteur aux études et Provost les originaux de vos grades /diplômes en vue de les photocopier, ou de faire envoyer directement à mon bureau par l'établissement d'enseignement supérieur un bulletin ou une attestation que le grade ou diplôme vous a été décerné.
This offer remains open until **(DATE).** If you require more time to consider this offer, please contact me as soon as possible and in any event before the offer expires.	Cette offre est valable jusqu'au **(DATE).** Si vous avez besoin de davantage de temps pour considérer notre offre, veuillez entrer en rapport avec moi dès que possible avant la date d'expiration de notre offre d'emploi.
If you have any questions, please do not hesitate to contact me.	Au cas où vous auriez des questions supplémentaires, veuillez vous mettre en rapport avec moi.
Sincerely,	Avec mes salutations les meilleures,
Vice-President, Academic and Provost	Vice-recteur aux études et Provost
Enclosures	Pièces jointes

OFFER OF EMPLOYMENT TO (Subject to changes in the new Collective Agreement)	**OFFRE D'EMPLOI À** (Sous réserve des changements de la nouvelle Convention collective)
DR. XXX,	**Dr. XXX,**
DATE	**DATE**
1. DEPARTMENT/SCHOOL. This appointment is in the Department/School of **XXX.**	**1. DÉPARTEMENT / ÉCOLE.** Nomination dans le Département / l'École de **XXX**
2. TYPE OF APPOINTMENT. This is a **XXX** appointment.	**2. TYPE DE NOMINATION.** Nomination **XXX**
3. EFFECTIVE DATE. The effective date of this appointment will be Day/Month/Year. End date if applicable.	**3. DATE DE NOMINATION.** Date d'entrée en vigueur de la nomination : jour/mois/année. Date de fin de contrat, le cas échéant
4. RANK. This appointment will be at the rank of XXX based on your qualifications and years of experience according to Article 5.10 – Academic Qualifications Guidelines.	**4. RANG.** XXX selon les qualifications et l'expérience en vertu de l'Article 5.10 – Ligne directrices touchant les titres universitaires.
5. SALARY. Your starting salary will be XXX per annum based on XXX years of university experience and XXX years of other experience relevant to your discipline as well as other factors affecting faculty recruitment in your field. Your salary, benefits and other provisions will be adjusted according to any new Collective Agreement between the Employer and the Union.	**5. RÉMUNÉRATION.** Traitement initial de XXX par an, basé sur l'équivalent de XXX années d'expérience universitaire, de XXX années d'autre expérience pertinente à votre discipline, ainsi que d'autres facteurs affectant le recrutement dans votre domaine de spécialisation. Le traitement, les avantages sociaux et autres dispositions sont ajustés selon les termes de toute nouvelle Convention collective entre l'Employeur et le Syndicat.
6. LENGTH OF PROBATIONARY PERIOD. The normal probationary period is five (5) academic years in length. (Because of your previous experience at Laurentian, the normal probationary period may be reduced by xxx years. Please confirm in writing should you wish to accept that reduction.) You will be considered for tenure in the fifth (5th) academic year (academic year 20x/20xx) following the effective date of this appointment. If tenure is not granted, your appointment will terminate at the end of that academic year (**XXX**). If tenure is granted, it will be effective on the first (1st) day of the following academic year (day/month/year). You may apply and be considered for tenure in the fourth academic year (academic year **XXX**) following the effective date of this appointment per Article 5.60.3 (a) of Article 5.60 – Tenure Evaluation Procedures.	**6. LONGUEUR DE LA PÉRIODE À L'ESSAI.** La durée normale de la période à l'essai est de cinq (5) années universitaires. (Du fait de votre expérience préalable à la Laurentienne, la durée normale de la période à l'essai peut être réduite de xxx ans. Veuillez confirmer par écrit le fait que vous voulez accepter cette réduction.). Vous serez évalué(e) pour la permanence au cours de la cinquième (5e) année (année universitaire 20x/20xx) suivant la date d'entrée en vigueur de la présente nomination. Si la permanence ne vous est pas accordée, la nomination prend fin dès la fin de l'année universitaire (**XXX**). Si la permanence est accordée, elle entre en vigueur dès le premier (1er) jour de l'année universitaire suivante (jour/mois/année). Il vous est possible de demander à être évalué(e) pour la permanence au cours de la quatrième (4e) année suivant l'entrée en vigueur de votre nomination (année universitaire **XXX**) en vertu des dispositions de l'Article 5.60.3 (a) de l'Article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence.
7. RENEWAL. As per Article 5.20.22 of Article 5.20 – Appointment and Renewal, in	**7. RENOUVELLEMENT.** En vertu de l'Article 5.20.22 de l'Article 5.20 – Nomination et

September 20XX, you will undergo an initial contract renewal which if successful will be followed by a further two (2) year probationary appointment.	renouvellement de contrat vous serez soumis en septembre 20XX à l'évaluation de renouvellement de votre nomination initiale qui, si elle est positive, sera suivie d'une autre nomination à l'essai de deux (2) ans.
8. SABBATICAL LEAVE. As per Article 7.25 – Sabbatical Leaves, you will be eligible to apply for a sabbatical leave of one (1) year to commence after six (6) academic years of service, less XXX years of credit that you have been granted, in a full-time academic capacity for service.	**8. CONGÉ SABBATIQUE.** En vertu de l'Article 7.25 – Congé sabbatique, vous remplissez les conditions d'un congé sabbatique d'un (1) an après avoir accompli six (6) années universitaires de service, moins les XXX années de crédit qui vous ont été accordées dans un poste universitaire à temps plein.
9. RESPONSIBILITIES. Your responsibilities are outlined in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics and will include teaching and academic guidance of students, scholarly activity, and service to the University.	**9. RESPONSABILITÉS.** Vos responsabilités sont énumérées à l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels et comportent l'enseignement et les conseils aux étudiants, les travaux d'érudition, et la participation à la régie et à l'administration de l'Université.
10. BILINGUAL REQUIREMENT. As per Article 3.30 – Bilingualism, you are required to become passively bilingual as a condition of tenure. If needed, the Employer will provide language training and in any year you take such training you will be relieved of the requirement to participate in university governance beyond the Department/School level.	**10. EXIGENCE DE BILINGUISME.** En vertu de l'Article 3.30 – Bilinguisme, l'une des conditions d'obtention de la permanence est de devenir « bilingue passif ». Si nécessaire, l'Employeur fournit des cours de langue; et pendant toute année où vous suivez ces cours de langue, vous n'êtes pas tenu de participer à la régie de l'Université en dehors du Département/de l'École.
11. RELEASE TIME. Your normal teaching load will be reduced by one (1) course (six (6) credit equivalent) during your first (1st) year (if applicable).	**11. TEMPS RÉDUIT.** Votre charge normale d'enseignement comporte la réduction d'un (1) cours (équivalent de six (6) crédits) pendant votre première (1e) année (le cas échéant).
12. PHYSICAL AND MENTAL ILLNESS. You are eligible for sick leave up to a maximum of six (6) months at full salary from the date of disability due to accident or illness, for each separate disability cause as per Article 7.55 – Physical and Mental Illness.	**12. MALADIE PHYSIQUE ET MENTALE.** En vertu de l'Article 7.55 – Maladie physique et mentale, vous avez droit à un congé de maladie d'une durée maxima de six (6) mois avec traitement à compter du premier jour de l'incapacité attribuable à un accident ou à une maladie, dans le cas de chaque incapacité.
13. LONG-TERM DISABILITY. You will be required to join the Long-Term Disability insurance plan which provides benefits after six (6) months of uninterrupted total disability.	**13. INVALIDITÉ À LONG TERME.** Il est obligatoire de cotiser au régime d'indemnité pour invalidité à long terme, qui procure des indemnités après les six (6) premiers mois d'invalidité complète ininterrompue.
14. LIFE INSURANCE INCLUDING ACCIDENTAL DEATH AND DISMEMBERMENT. You will be required to join the life insurance plan. You may supplement your coverage by purchasing optional life insurance, the premiums for which are fully paid by the Employee.	**14. ASSURANCE VIE, Y COMPRIS MORT ACCIDENTELLE ET MUTILATION.** Il est obligatoire de cotiser au régime d'assurance-vie. Il vous est possible d'augmenter la protection choisissant d'acheter un supplément qui est à la charge de l'employé.
	15. RÉGIMES D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE ET RÉGIME DE SOINS

Collective Agreement 2017-2020	Convention collective 2017-2020
15. **EXTENDED MEDICAL AND DENTAL CARE PLANS.** You will be eligible to join the Extended Medical and Dental Care Plans.	**DENTAIRES.** Vous remplissez les conditions permettant de faire partie du régime d'assurance-maladie complémentaire et du régime de soins dentaires.
16. **PENSION.** You are required to join the pension plan effective your date of appointment.	**16.** **PENSION.** L'adhésion au plan de pension est obligatoire.
17. **VACATION.** You will be entitled to an annual vacation of twenty-five (25) days during your first (1st) year and thereafter as per Article 7.15 – Vacation.	**17.** **VACANCES.** En vertu de l'Article 7.15 – Vacances vous avez droit à vingt-cinq (25) jours de vacances pendant votre première (1e) année, et ainsi de suite.
18. **TUITION FEE EXEMPTION.** This policy covers a person employed full-time by the University from the first (1st) day of her/his appointment and her/his spouse and dependent children from the same date.	**18.** **EXEMPTION DES DROITS DE SCOLARITÉ.** Ce règlement couvre une personne employée à temps plein par l'Université dès le premier (1e) jour de sa nomination, ainsi que son conjoint et ses enfants à charge, à compter de la même date.
19. **START-UP GRANT.** You will be provided with a start-up research/creative activity grant of **XXX.** These funds must be used and expended in accordance with the University policy on start-up grants.	**19.** **SUBVENTION DE DÉMARRAGE.** Vous recevrez une subvention de démarrage de XXX pour la recherche/les activités créatrices. Ce financement est à utiliser en respectant les règlements de l'Université en matière de subvention de démarrage.
20. **PROFESSIONAL DEVELOPMENT EXPENDITURES.** You will be provided XXX for the first (1st) year for your professional development expenditures and thereafter as per Article 6.45 – Professional Development Expenditures.	**20.** **DÉPENSES DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL.** En vertu de l'Article 6.45 – Dépenses de développement professionnel, vous recevrez XXX pour vos dépenses de développement et perfectionnement professionnel, pendant la première (1e) année et ainsi de suite.
21. **MOVING EXPENSES.** The Employer will reimburse claims at the rate of one hundred percent (100%) to a maximum of five thousand dollars ($5,000). Moving expenses paid to a new Member constitute a loan made by the University. This loan will be retired when the Member has completed three (3) years of continuous service to the University, each year being equivalent to one-third (1/3) of the reimbursement of the loan.	**21.** **FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT.** L'Employeur rembourse la totalité des dépenses jusqu'à concurrence de cinq mille dollars (5 000 $). Les frais de déménagement reçus par un Membre constituent un prêt accordé par l'Université. Ce prêt est amorti après que le Membre a terminé trois (3) années de service continu à l'Université, chaque année représentant le tiers (1/3) du remboursement du prêt.
22. **LAURENTIAN UNIVERSITY FACULTY ASSOCIATION.** This appointment is subject to a Collective Agreement between the Board of Governors of Laurentian University and the Laurentian University Faculty Association. The current Collective Agreement is for a term ending 2011. Monthly dues to the Union will be deducted from your salary.	**22.** **ASSOCIATION DES PROFESSEURES ET DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE LAURENTIENNE.** La présente nomination est assujettie aux termes de la Convention collective entre le Conseil des gouverneurs de l'Université Laurentienne et l'Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne. La Convention collective actuelle se termine en 2011. Les cotisations mensuelles du Syndicat sont prélevées de votre traitement.
	23. **PREUVE D'AUTHENTICITÉ DE VOS DIPLÔMES/GRADES UNIVERSITAIRES.** Les règlements universitaires exigent que toute personne employée dans des postes

23. PROOF OF STATED EDUCATIONAL QUALIFICATIONS. It is University policy that all persons appointed to positions of both an academic and non-academic nature, part-time or full-time, furnish proof of their stated educational credentials to the Vice-President, Academic and Provost. This offer of employment is conditional upon this requirement being fulfilled by you in respect of your latest degree.

24. OTHER TERMS.

a) Without limiting the generality of the foregoing, this probationary appointment will terminate automatically if you are not granted a tenured appointment. Laurentian University makes no promises concerning the possibility of further or other appointments, including a tenured appointment.

25. CONSISTENCY WITH COLLECTIVE AGREEMENT. This offer is made pursuant to the Collective Agreement and the Collective Agreement shall prevail in case of any inconsistency between the terms of this Offer and the terms of the Collective Agreement.

_____ _____

Vice-President, Academic and Provost Date

I hereby accept the conditions of employment set out in this document.

_____ _____

NAME *Date*

c.c.: Dean
Financial Services
Human Resources
Institutional Research
Laurentian University Faculty Association
Payroll and Benefits Centre

DATED AT Sudbury, Ontario, this 21st day of September 2008.

"DAVID LEADBEATER"
Dr. David Leadbeater
for Laurentian University Faculty Association

"HARLEY D'ENTREMONT"
Dr. Harley d'Entremont
for Laurentian University of Sudbury

universitaires ou non universitaires, à temps partiel ou à temps plein, est tenue de fournir au Vice-recteur aux études et Provost la preuve de ses grades/diplômes. La présente offre d'emploi a pour condition que vous vous soumettiez à cette exigence en ce qui concerne votre grade le plus récent.

24. AUTRES CONDITIONS.

a) Sans limiter le caractère général de ce qui précède, la présente nomination à l'essai se termine automatiquement si vous n'obtenez pas de nomination comportant la permanence. L'Université Laurentienne ne fait aucune promesse se rapportant à la possibilité de nominations suivantes quelles qu'elles soient, y compris une nomination comportant la permanence.

25. CONCORDANCE AVEC LA CONVENTION COLLECTIVE. La présente offre d'emploi est faite en application des termes de la Convention collective, et en cas de divergence entre les termes de notre offre d'emploi et ceux de la Convention collective, c'est la Convention collective qui prévaut.

_____ _____

Vice-recteur aux études et Provost Date

J'accepte les conditions d'emploi énoncées dans ce document.

_____ _____

Nom *Date*

c.c. Doyen
Services financiers
Ressources humaines
Recherche institutionnelle
Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne
Centre de la paie et des avantages sociaux

FAIT À Sudbury, Ontario, le 21 septembre 2008.

"DAVID LEADBEATER"
David Leadbeater, PhD
pour l'Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne

"HARLEY D'ENTREMONT"
Harley d'Entremont, PhD
pour l'Université Laurentienne de Sudbury

APPENDIX C: Departmental/School Assessment Contract Renewal	ANNEXE C : Évaluation du département/école Renouvellement de contrat
Date :	Date :
Name of candidate :	Nom du candidat/de la candidate :
Department:	Département :
The recommendation below includes both majority and minority opinions, if any.	**La recommandation ci-dessous inclut les opinions de la majorité et de la minorité, le cas échéant**.
In assessing the applicant's progress toward meeting the requirements for tenure outlined in paragraphs 5.60.6 of Article 5.60 – Tenure Evaluation Procedures, the committee shall comment on **each aspect of these criteria**. (Article 5.20.22 (d))	Lors de l'évaluation du rendement du Membre en vue d'atteindre les exigences de la permanence aux Articles 5.60.3 (d) et (e) de l'Article 5.60 – Mécanismes d'évaluation en vue de la permanence, le comité commente **chaque aspect des critères indiqués**. (Article 5.20.22 (d))
Pursuant to Articles 5.15, 5.50 and 5.60, we have made the following assessment :	Conformément aux Articles 5.15, 5.50 et 5.60, nous avons fait l'évaluation suivante :
1. Teaching	**1. Enseignement**
a) **Assessment of teaching**, the quality of which is satisfactory as determined based on the teaching dossier and approved course evaluations as mandated by the Collective Agreement. Student evaluations, in numerical or written form, shall not be admissible as evidence if such evaluations are more than five (5) years old. If the applicant has faced problems in teaching, the committee will look for evidence that he/she has recognized the problems, has taken steps to improve, and has made some improvements. (Articles 5.10.2 (c) (ii), 5.70.9 and 5.60.3 (c) (i))	a) **Évaluation de l'enseignement** dont la qualité est considérée comme satisfaisante selon le dossier d'enseignement et les évaluations approuvées de cours comme stipulé dans la Convention collective. Les évaluations de cours faites par les étudiants sous forme écrite ou chiffrée, et remontant à plus de cinq (5) ans, ne sont pas admissibles. Si le candidat ou la candidate a connu des problèmes en enseignement, le comité cherche des indications qu'il ou elle a reconnu les problèmes, qu'il ou elle a posé des gestes en vue de s'améliorer et qu'il ou elle a apporté certaines améliorations. (Articles 5.10.2 (c) (ii), 5.70.9 et 5.60.3 (c) (i)).
Satisfactory _____ Unsatisfactory _____	Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____
Reasons:	Raisons :
Or	Ou
Professional Librarianship / Archives Management	**Bibliothéconomie / Archivistique**
When considering librarians/archivists, professional service and library/archives management skills shall be substituted for "teaching". (Article 5.40).	Dans le cas des bibliothécaires/archivistes, les services professionnels et la compétence en administration de bibliothèque/archives correspondent à «l'enseignement». (Article 5.40)
Satisfactory _____ Unsatisfactory _____	Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____
Reasons:	Raisons:
b) Assessment of the candidate's teaching dossier. The **nature and scope** of past teaching activities shall be taken into account. (Clauses 5.50.3 and 5.60.3 (c) (i)).	b) Évaluation du dossier d'enseignement. L'évaluation tient compte de **la nature et de l'envergure** de ses activités antérieures en enseignement. (Articles 5.50.3 et 5.60.3 (c) (i))
Satisfactory _____ Unsatisfactory _____	Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____ Raisons :

Reasons:

2. Scholarly activity
A record of satisfactory scholarly activity as defined in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics. The applicant shall show **progress in independent research or creative activity**. (Article 5.60.3 (c) (ii))

Satisfactory_____ Unsatisfactory _____

Reasons :

3. University Governance and Administrative Duties
A record of contributions to University governance and administrative duties as set out in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics. (Article 5.60.3 (c) (iii))

Satisfactory _____ Unsatisfactory _____

Reasons :

RECOMMENDATION
In assessing the applicant's progress toward meeting the requirements for tenure, the committee should comment on the **rate of progress shown** during the initial probationary period.

On the basis of the assessment above, we **recommend** _____**/do not recommend** _____the candidate for contract renewal.

Vote : In favour _____ Opposed _____

Members : Signature :

_____ _____

_____ _____

_____ _____

2. Travaux d'érudition
Un dossier de travaux d'érudition satisfaisants tel qu'indiqué à l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels. Le/la candidat(e) doit faire preuve de **progrès dans ses recherches autonomes ou ses activités créatives**. (Article 5.60.3 (c) (ii))

Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____

Raisons :

3. Un dossier de contributions à la gouvernance de l'Université et de tâches administratives telles qu'indiquées à l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels. (Article 5.60.3 (c) (iii))

Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____

Raisons :

RECOMMANDATION
Lors de l'évaluation du rendement du Membre en vue d'atteindre les exigences de la permanence, le comité se prononce sur la **progression du rendement réalisé** pendant la période initiale d'essai. (Article 5.20.22 (d))

En nous basant sur l'évaluation ci-dessus, nous **recommandons**_____**/ne recommandons pas** _____que le contrat du candidat/ de la candidate soit renouvelé.

Vote : En faveur _____ Contre _____

Membres : Signature :

_____ _____

_____ _____

_____ _____

APPENDIX D: Departmental/School Assessment Tenure	ANNEXE D : Évaluation du département/école Permanence
Date :	Date :
Name of candidate:	Nom du candidat/de la candidate :
Department:	Département :
The recommendation below includes both majority and minority opinions, if any.	**La recommandation ci-dessous inclut les opinions de la majorité et de la minorité, le cas échéant**.
Pursuant to Articles 5.15, 5.50 and 5.60, we have made the following assessment :	Conformément aux Articles 5.15, 5.50 et 5.60, nous avons fait l'évaluation suivante :
1. Teaching a) **Assessment of teaching**, the quality of which is satisfactory as determined based on the teaching dossier and approved course evaluations as mandated by the Collective Agreement. Student evaluations, in numerical or written form, shall not be admissible as evidence if such evaluations are more than five (5) years old. If the applicant has faced problems in teaching, the committee will look for evidence that he/she has recognized the problems, has taken steps to improve, and has made some improvements. (Articles 5.10.2 (c) (ii), 5.70.9 and 5.60.3 (c) (i))	**1. Enseignement** a) **Évaluation de l'enseignement** dont la qualité est considérée comme satisfaisante selon le dossier d'enseignement et les évaluations approuvées de cours comme stipulé dans la Convention collective. Les évaluations de cours faites par les étudiants sous forme écrite ou chiffrée, et remontant à plus de cinq (5) ans, ne sont pas admissibles. Si le candidat ou la candidate a connu des problèmes en enseignement, le comité cherche des indications qu'il ou elle a reconnu les problèmes, qu'il/elle a posé des gestes en vue de s'améliorer et qu'il ou elle a apporté certaines améliorations. (Articles 5.10.2 (c) (ii), 5.70.9 et 5.60.3 (c) (i))
Satisfactory _____ Unsatisfactory _____	Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____
Reasons :	Raisons :
b) Assessment of the candidate's teaching dossier. The **nature and scope** of past teaching activities shall be taken into account. (Clauses 5.50.3 and 5.60.3 (c) (i)).	b) Évaluation du dossier d'enseignement. L'évaluation tient compte de **la nature et de l'envergure** de ses activités antérieures en enseignement. (Articles 5.50.3 et 5.60.3 (c) (i))
Satisfactory _____ Unsatisfactory _____	Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____
Reasons:	Raisons :
Or	Ou
Professional Librarianship / Archives Management	**Bibliothéconomie / Archivistique**
When considering librarians/archivists, professional service and library/archives management skills shall be substituted for "teaching". (Article 5.40).	Dans le cas des bibliothécaires/archivistes, les services professionnels et la compétence en administration de bibliothèque/archives correspondent à «l'enseignement». (Article 5.40)
Satisfactory _____ Unsatisfactory _____	Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____
Reasons:	Raisons:
2. Scholarly activity A record of satisfactory scholarly activity as defined in	**2. Travaux d'érudition** Un dossier de travaux d'érudition satisfaisants tel qu'indiqué à l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des

Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics. The applicant shall show **progress in independent research or creative activity**. (Article 5.60.3 (c) (ii))

Satisfactory _____ Unsatisfactory _____

Reasons:

3. University Governance and Administrative Duties
A record of contributions to University governance and administrative duties as set out in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics. (Article 5.60.3 (c) (iii))

Satisfactory _____ Unsatisfactory _____

Reasons:

RECOMMENDATION
The committee shall be flexible in assessing stronger performance in some areas against weaker performance in other areas as set out in Article 5.50.3 of Article 5.50 – Assessment of a Member's Performance. However, in no instance shall it recommend tenure for an applicant if teaching performance is judged mostly unsatisfactory or if the applicant is not engaged in a program of scholarly activity. (Article 5.60.3 (c) (v))

On the basis of the assessment above, we **recommend** _____**/do not recommend** _____the candidate for tenure.

Vote : In favour _____ Opposed _____

Members : Signature :

_____ _____

_____ _____

_____ _____

bibliothécaires professionnels. Le/la candidat(e) doit faire preuve de **progrès dans ses recherches autonomes ou ses activités créatives**. (Article 5.60.3 (c) (ii))

Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____

Raisons :

3. Participation à la régie et à l'administration de l'Université
Un dossier de contributions à la gouvernance de l'Université et de tâches administratives telles qu'indiquées à l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels. (Article 5.60.3 (c) (iii))

Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____

Raisons :

RECOMMANDATION
Le comité fait preuve de flexibilité en opposant l'évaluation de la performance plus forte dans certains domaines à la performance plus faible dans d'autres domaines, tel qu'énoncé à l'Article 5.50.3 de l'Article 5.50 – Évaluation des services rendus. Toutefois, dans aucun cas ne recommande-t-il d'accorder la permanence à un(e) candidat(e) s'il juge que son rendement en enseignement est largement insatisfaisant ou si le/la candidat(e) n'a pas entrepris un programme de travaux d'érudition. (Article 5.60.3 (c) (v))

En nous basant sur l'évaluation ci-dessus, nous **recommandons**_____**/ne recommandons pas** _____que la permanence soit accordée au candidat/ à la candidate.

Vote : En faveur _____ Contre _____

Membres : Signature :

_____ _____

_____ _____

_____ _____

APPENDIX E: Departmental/School Assessment Promotion to the rank of Assistant Professor/Librarian	ANNEXE E : Évaluation du département/école Promotion au rang de Professeur(e)/Bibliothécaire adjoint(e)
Date :	Date :
Name of candidate:	Nom du candidat/de la candidate :
Department	Département :
The recommendation below includes both majority and minority opinions, if any.	**La recommandation ci-dessous inclut les opinions de la majorité et de la minorité, le cas échéant**.
Pursuant to Articles 5.10.2 (b), 5.15 and 5.50, we have made the following assessment :	Conformément aux Articles 5.10.2 (b), 5.15 et 5.50, nous avons fait l'évaluation suivante :
1. Experience At the time the promotion to the rank of Assistant Professor/Librarian becomes effective, the candidate will have at least five (5) years of satisfactory performance of the Member's responsibilities and duties. (Article 5.10.2 (b) (ii))	**1. Expérience** Au moment de l'entrée en vigueur de la promotion au rang de Professeur(e)/Bibliothécaire adjoint(e), le/la candidat(e) justifiera d'au moins cinq (5) années d'exécution satisfaisante de ses fonctions et tâches (Article 5.10.2 (b) (ii))
Yes _____ No _____ Date of appointment : _____	Oui _____ Non _____ Date de la nomination : _____
2. Teaching a) Assessment of teaching, the quality of which is satisfactory as determined based on the teaching dossier and approved course evaluations as mandated by the Collective Agreement. Student evaluations, in numerical or written form, shall not be admissible as evidence if such evaluations are more than five (5) years old. (Articles 5.10.2 (b) (ii) and 5.70.9)	**2. Enseignement** a) Évaluation de l'enseignement dont la qualité est considérée comme satisfaisante selon le dossier d'enseignement et les évaluations approuvées de cours comme stipulé dans la Convention collective. Les évaluations de cours faites par les étudiants sous forme écrite ou chiffrée, et remontant à plus de cinq (5) ans, ne sont pas admissibles. (Articles 5.10.2 (b) (ii) et 5.70.9)
Satisfactory _____ Unsatisfactory_____	Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____
Reasons :	Raisons :
b) Assessment of the candidate's teaching dossier. (Clauses 5.50.3).	b) Évaluation du dossier d'enseignement (Article 5.50.3)
Satisfactory _____ Unsatisfactory _____	Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____
Reasons:	Raisons :
Or	Ou
Professional Librarianship / Archives Management	**Bibliothéconomie / Archivistique**
When considering librarians/archivists, professional service and library/archives management skills shall be substituted for "teaching". (Article 5.40).	Dans le cas des bibliothécaires/archivistes, les services professionnels et la compétence en administration de bibliothèque/archives correspondent à «l'enseignement». (Article 5.40)
Satisfactory _____ Unsatisfactory _____	Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____
Reasons:	Raisons:
3. Scholarly activity	**3. Travaux d'érudition**

Demonstrated evidence of scholarly activity (as per Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics). Satisfactory _____ Unsatisfactory_____ Reasons : **4. University Governance and Administrative Duties** Evidence of contributions to the governance of the University through membership on appropriate bodies. (Article 5.15.26) Satisfactory _____ Unsatisfactory _____ Reasons: **5. Exceptional contributions in one area which compensate for lesser contributions in another.** a) Teaching/ (Articles 5.50.4) b) University Governance and Administrative Duties (Article 5.50.4) **RECOMMENDATION** On the basis of the assessment above, we **recommend** _____**/do not recommend** _____the candidate for rank of Assistant Professor/Librarian. Vote : In favour _____ Opposed _____ *Members* : Signature : _____ _____ _____ _____ _____ _____	Preuves de travaux d'érudition (selon l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels). (Article 5.10.2 (b) (ii)) Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____ Raisons : **4. Participation à la régie et à l'administration de l'Université** Preuves de contributions à la régie de l'Université en faisant partie des organismes appropriés. (Article 5.15.26) Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____ Raisons : **5. Contributions exceptionnelles dans un domaine pour contrebalancer un rendement moindre dans un autre domaine**. a) Enseignement (Articles 5.50.4) b) Participation à la régie et à l'administration de l'Université (Article 5.50.4) **RECOMMANDATION** En nous basant sur l'évaluation ci-dessus, nous **recommandons**_____**/ne recommandons pas** _____que la promotion au rang de Professeur(e)/Bibliothécaire adjoint(e) soit accordée au candidat/ à la candidate. Vote : En faveur _____ Contre _____ Membres : Signature : _____ _____ _____ _____ _____ _____

APPENDIX F: Departmental/School Assessment Promotion to the rank of Associate Professor/Librarian	ANNEXE F : Évaluation du département/école Promotion au rang de Professeur(e)/Bibliothécaire agrégé(e)
Date :	Date :
Name of candidate :	Nom du candidat/de la candidate :
Department:	Département :
The recommendation below includes both majority and minority opinions, if any.	**La recommandation ci-dessous inclut les opinions de la majorité et de la minorité, le cas échéant**.
Pursuant to Articles 5.10.2 (c), 5.15 and 5.50, we have made the following assessment :	Conformément aux Articles 5.10.2 (c), 5.15 et 5.50, nous avons fait l'évaluation suivante :
1. Experience At the time the promotion to Associate Professor/Librarian becomes effective, the candidate will have at least five (5) years of full-time teaching and/or research in a university or an institution of equivalent level or at least five (5) years of professional experience judged to be relevant for teaching at the university level. (Article 5.10.2 (c) (iv))	**1. Expérience** Au moment de l'entrée en vigueur de la promotion au rang de Professeur(e)/Bibliothécaire agrégé(e), le/la candidat(e) justifiera d'au moins cinq (5) années d'enseignement ou de recherche à temps plein dans une université ou un établissement de niveau équivalent, ou d'au moins cinq (5) ans d'expérience professionnelle jugée pertinente à l'enseignement au niveau universitaire. (Article 5.10.2 (c) (iv))
Yes _____ No _____ Date of appointment : _____	Oui _____ Non _____ Date de la nomination : _____
Previous experience, if any :	Expérience antérieure, le cas échéant :
2. Teaching a) Assessment of teaching, the quality of which is satisfactory as determined based on the teaching dossier and approved course evaluations as mandated by the Collective Agreement. Student evaluations, in numerical or written form, shall not be admissible as evidence if such evaluations are more than five (5) years old. (Articles 5.10.2 (c) (ii) and 5.70.9)	**2. Enseignement** Évaluation de l'enseignement dont la qualité est considérée comme satisfaisante selon le dossier d'enseignement et les évaluations approuvées de cours comme stipulé dans la Convention collective. Les évaluations de cours faites par les étudiants sous forme écrite ou chiffrée, et datant de plus de cinq (5) ans, ne sont pas admissibles. (Articles 5.10.2 (c) (ii) et 5.70.9)
Satisfactory _____ Unsatisfactory _____	Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____
Reasons:	Raisons :
b) Assessment of the candidate's teaching dossier. (Clauses 5.50.3).	b) Évaluation du dossier d'enseignement (Article 5.50.3)
Satisfactory _____ Unsatisfactory _____	Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____
Reasons:	Raisons :
Or	Ou
Professional Librarianship / Archives Management	**Bibliothéconomie / Archivistique**
When considering librarians/archivists, professional service and library/archives management skills shall be substituted for "teaching". (Article 5.40).	Dans le cas des bibliothécaires/archivistes, les services professionnels et la compétence en administration de bibliothèque/archives correspondent à «l'enseignement». (Article 5.40)
Satisfactory _____ Unsatisfactory _____	Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____

Reasons:

3. Scholarly activity
Evidence of scholarly activity (as per Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics) that is of good quality. (Article 5.10.2 (c) (iii))

Satisfactory _____ Unsatisfactory _____

Reasons:

4. University Governance and Administrative Duties
Evidence of contributions to the governance of the University through membership on appropriate bodies. (Article 5.15.26)

Satisfactory_____ Unsatisfactory _____

Reasons:

5. Exceptional contributions in one area which compensate for lesser contributions in another.

a) Teaching (Articles 5.50.4 and 5.10.2 (c) (v))

b) University Governance and Administrative Duties (Article 5.50.4)

RECOMMENDATION

On the basis of the assessment above, we **recommend** _____**/do not recommend** _____the candidate for promotion to the rank of Associate Professor/Librarian.

Vote : In favour _____ Opposed_____

Members: Signature :

_____ _____

_____ _____

_____ _____

Raisons:

3. Travaux d'érudition
Preuves de travaux d'érudition (selon l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels) qui sont de bonne qualité. (Article 5.10.2 (c) (iii))

Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____

Raisons :

4. Participation à la régie et à l'administration de l'Université
Preuves de contributions à la régie de l'Université en faisant partie des organismes appropriés. (Article 5.15.26)

Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____

Raisons :

5. Contributions exceptionnelles dans un domaine pour contrebalancer un rendement moindre dans un autre domaine.

a) Enseignement (Articles 5.50.4 et 5.10.2 (c) (v))

b) Participation à la régie et à l'administration de l'Université (Article 5.50.4)

RECOMMANDATION

En nous basant sur l'évaluation ci-dessus, nous **recommandons**_____**/ne recommandons pas** _____que la promotion au rang de Professeur(e) /Bibliothécaire agrégé(e) soit accordée au candidat/ à la candidate.

Vote : En faveur _____ Contre _____

Membres : Signature :

_____ _____

_____ _____

_____ _____

APPENDIX G: Departmental/School Assessment Promotion to the rank of Full Professor/Librarian	ANNEXE G : Évaluation du département/école Promotion au rang de Professeur(e)/Bibliothécaire titulaire
Date :	Date :
Name of candidate:	Nom du candidat/de la candidate :
Department:	Département :
The recommendation below includes both majority and minority opinions, if any.	**La recommandation ci-dessous inclut les opinions de la majorité et de la minorité, le cas échéant**.
Pursuant to Articles 5.10.2 (d), 5.15 and 5.50, we have made the following assessment :	Conformément aux Articles 5.10.2 (d), 5.15 et 5.50, nous avons fait l'évaluation suivante :
1. Experience At the time the promotion to Full Professor/Librarian becomes effective, the candidate will have at least ten (10) years of full-time teaching and/or research in a university or an institution of equivalent level or at least ten (10) years of professional experience judged to be relevant for teaching at the university level. (Article 5.10.2 (d) (iv))	**1. Expérience** Au moment de l'entrée en vigueur de la promotion au rang de Professeur(e)/Bibliothécaire titulaire, le/la candidat(e) justifiera d'au moins dix (10) années d'enseignement ou de recherche à temps plein dans une université ou un établissement de niveau équivalent, ou d'au moins dix (10) années d'expérience professionnelle jugée pertinente à l'enseignement au niveau universitaire. (Article 5.10.2 (d) (iv))
Yes _____ No _____ Date of appointment: _____	Oui _____ Non _____ Date de la nomination : _____
Previous experience, if any:	Expérience antérieure, le cas échéant :
2. Teaching a) Assessment of teaching, the quality of which is satisfactory as determined based on the teaching dossier and approved course evaluations as mandated by the Collective Agreement. Student evaluations, in numerical or written form, shall not be admissible as evidence if such evaluations are more than five (5) years old. (Articles 5.10.2 (d) (ii) and 5.70.9)	**2. Enseignement** a) Évaluation de l'enseignement dont la qualité est considérée comme satisfaisante selon le dossier d'enseignement et les évaluations approuvées de cours comme stipulé dans la Convention collective. Les évaluations de cours faites par les étudiants sous forme écrite ou chiffrée, et datant de plus de cinq (5) ans, ne sont pas admissibles. (Articles 5.10.2 (d) (ii) et 5.70.9)
Satisfactory_____ Unsatisfactory_____	Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____
Reasons :	Raisons :
b) Assessment of the candidate's teaching dossier. (Clauses 5.50.3).	b) Évaluation du dossier d'enseignement (Article 5.50.3)
Satisfactory _____ Unsatisfactory _____	Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____
Reasons:	Raisons :
Or	Ou
Professional Librarianship / Archives Management	**Bibliothéconomie / Archivistique**
When considering librarians/archivists, professional service and library/archives management skills shall be substituted for "teaching". (Article 5.40).	Dans le cas des bibliothécaires/archivistes, les services professionnels et la compétence en administration de bibliothèque/archives correspondent à «l'enseignement». (Article 5.40)
Satisfactory _____ Unsatisfactory _____	Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____

Reasons: **3. Scholarly activity** Evidence of scholarly activity (per Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics) throughout the Member's career and after her/his promotion to Associate Professor/Librarian that ranks as a recognized contribution to the scholarly field or professional activity concerned. (Article 5.10.2 (d) (iii)) Satisfactory_____ Unsatisfactory_____ Reasons : **4. University Governance and Administrative Duties** Evidence of contributions to the governance of the University through membership on appropriate bodies. (Article 5.15.26) Satisfactory _____ Unsatisfactory _____ Reasons : **5. Exceptional contributions in one area which compensate for lesser contributions in another.** a) Teaching (Articles 5.50.4 and 5.10.2 (c) (v)) b) University Governance and Administrative Duties (Article 5.50.4) **RECOMMENDATION** On the basis of the assessment above, we **recommend** _____**/do not recommend** _____the candidate for promotion to the rank of Full Professor/Librarian. Vote : In favour_____ Opposed_____ Members : Signature : _____ _____ _____ _____ _____ _____	Raisons: **3. Travaux d'érudition** Preuves de travaux d'érudition (selon l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels) au cours de la carrière entière du Membre et après sa promotion au rang de Professeur/Bibliothécaire agrégé qui comptent comme une contribution reconnue au domaine de connaissance ou à l'activité professionnelle en cause. (Article 5.10.2 (d) (iii)) Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____ Raisons : **4. Participation à la régie et à l'administration de l'Université** Preuves de contributions à la régie de l'Université en faisant partie des organismes appropriés. (Article 5.15.26) Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____ Raisons : **5. Contributions exceptionnelles dans un domaine pour contrebalancer un rendement moindre dans un autre domaine**. a) Enseignement (Articles 5.50.4 et 5.10.2 (c) (v)) b) Participation à la régie et à l'administration de l'Université (Article 5.50.4) **RECOMMANDATION** En nous basant sur l'évaluation ci-dessus, nous **recommandons**_____**/ne recommandons pas** _____que la promotion au rang de Professeur(e)/Bibliothécaire titulaire soit accordée au candidat/ à la candidate. Vote : En faveur _____ Contre _____ Membres : Signature : _____ _____ _____ _____ _____ _____

APPENDIX H: Departmental/School Assessment Merit Increment	ANNEXE H : Évaluation du département/école Augmentation au mérite
Date :	Date :
Name of candidate:	Nom du candidat/de la candidate :
Department :	Département :
The recommendation below includes both majority and minority opinions, if any.	**La recommandation ci-dessous inclut les opinions de la majorité et de la minorité, le cas échéant**.
Pursuant to Articles 5.15, 5.50, 8.25 and 5.10.2 (d) or 4.20, as applicable, we have made the following assessment :	Conformément aux Articles 5.15, 5.50, 8.25 et 5.10.2 (d) ou 4.20, selon le cas, nous avons fait l'évaluation suivante :
1. Eligibility	**1. Éligibilité**
Full Professor/Librarian _____	Professeur(e)/Bibliothécaire titulaire _____
Master Lecturer_____	Maîtres de conférence _____
2. Teaching a) Assessment of teaching, the quality of which is satisfactory as determined solely by the method of teaching evaluation mandated by the Collective Agreement. Student evaluations, in numerical or written form, shall not be admissible as evidence if such evaluations are more than five (5) years old. (Articles 5.10.2 (d) (ii) and 5.70.9)	**2. Enseignement** a) Évaluation de l'enseignement dont la qualité est considérée comme satisfaisante uniquement par la méthode d'évaluation de l'enseignement stipulée par la Convention collective. Les évaluations de cours faites par les étudiants sous forme écrite ou chiffrée, et datant de plus de cinq (5) ans, ne sont pas admissibles. (Articles 5.10.2 (d) (ii) et 5.70.9)
For Full Professors :	Pour les Maîtres de conférence :
Performance is **clearly above the level for promotion** to the rank of Full Professor (Article 8.25.5)	Le rendement est jugé **nettement supérieur au niveau exigé pour la promotion** au rang de Professeur(e) titulaire (Article 8.25.5)
For Master Lecturers :	Pour les chargé(e)s de cours permanent(e)s :
The candidate has demonstrated **consistently good teaching** (Article 8.25.5)	The candidate has demonstrated **consistently good teaching** (Article 8.25.5)
Yes _____ No _____	Oui _____ Non _____
Reasons :	Raisons :
b) Assessment of the candidate's teaching dossier (Article 5.50.3)	b) Évaluation du dossier d'enseignement (Article 5.50.3)
Satisfactory _____ Unsatisfactory _____	Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____
Reasons :	Raisons :
Or	Ou

Professional Librarianship / Archives Management	**Bibliothéconomie / Archivistique**
When considering librarians/archivists, professional service and library/archives management skills shall be substituted for "teaching". (Article 5.40).	Dans le cas des bibliothécaires/archivistes, les services professionnels et la compétence en administration de bibliothèque/archives correspondent à «l'enseignement». (Article 5.40)
Satisfactory _____ Unsatisfactory _____	Satisfaisant _____ Insatisfaisant _____
Reasons:	Raisons:
3. Scholarly activity Evidence of scholarly activity (per Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics) throughout the Member's career and after her/his promotion to Associate Professor/Librarian that ranks as a recognized contribution to the scholarly field or professional activity concerned. (Article 5.10.2 (d) (iii))	**3. Travaux d'érudition** Preuves de travaux d'érudition (selon l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels) au cours de la carrière entière du Membre et après sa promotion au rang de Professeur/Bibliothécaire agrégé qui comptent comme une contribution reconnue au domaine de connaissance ou à l'activité professionnelle en cause. (Article 5.10.2 (d) (iii))
For Full Professors/Librarians/Archivists :	Pour les Professeur (e)s, Bibliothécaire(s) et Archiviste(s) titulaires :
Performance is **clearly above the level for promotion** to the rank of Full Professor	Le rendement est jugé **nettement supérieur au niveau exigé pour la promotion** au rang de Professeur(e) titulaire
Yes _____ No _____	Oui _____ Non _____
Reasons :	Raisons :
4. University Governance and Administrative Duties. Evidence of contributions to the governance of the University through membership on appropriate bodies. (Article 5.15.26)	**4. Participation à la régie et à l'administration de l'Université** Preuves de contributions à la régie de l'Université en faisant partie des organismes appropriés. (Article 5.15.26)
For Full Professors:	Pour les professeur (e)s titulaires :
Performance is **clearly above the level for promotion** to the rank of Full Professor/Librarian	Le rendement est jugé **nettement supérieur au niveau exigé pour la promotion** au rang de Professeur(e)/Bibliothécaire titulaire
Yes _____ No _____	Oui _____ Non _____
Reasons :	Raisons :
5. Exceptional contributions in one area which compensate for lesser contributions in another.	**5. Contributions exceptionnelles dans un domaine pour contrebalancer un rendement moindre dans un autre domaine**.
a) Teaching (Articles 5.50.4 and 5.10.2 (c) (v))	a) Enseignement (Articles 5.50.4 et 5.10.2 (c) (v))
b) University Governance and Administrative Duties (Article 5.50.4)	b) Participation à la régie et à l'administration de l'Université (Article 5.50.4)
RECOMMENDATION	**RECOMMANDATION**
On the basis of the assessment above, we **recommend _____/do not recommend _____**the candidate for a merit increase.	En nous basant sur l'évaluation ci-dessus, nous **recommandons_____/ne recommandons pas**

Vote : In favour_____ Opposed_____ Members : Signature : _____ _____ _____ _____ _____ _____	_____que l'augmentation au mérite soit accordée au candidat ou à la candidate. Vote : En faveur _____ Contre _____ Membres : Signature : _____ _____ _____ _____ _____ _____

APPENDIX I: FPC/FFPC/LPC Assessment Review Form	ANNEXE I : Formulaire d'évaluation du CCPF/CCPLF/CBAP
Name of candidate_____	*Nom du candidat(e)*:_____
Does the FPC/FFPC/LPC endorse the assessment and recommendation of the **Department/School Assessment Committee**?	Le CCPF/CCPLF/CBAP appuie-t-il l'évaluation et la recommandation **du Comité d'évaluation de l'unité**?
Yes _____ No _____	Oui _____ Non _____
In each of the categories below and with reference to the **criteria** cited in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics, please provide a comprehensive and substantive rationale for your vote:	Dans chacune des catégories ci-dessous et en vous référant aux **critères** cités dans l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels, veuillez fournir des raisons exhaustives et substantives pour votre vote:
A) Teaching or Professional Librarianship/Archives Management	A) Enseignement ou exercice de la profession de bibliothécaire/gestion des archives
B) Scholarly Activity	B) Travaux d'érudition
C) University Governance and Administrative Duties	C) Participation à la régie et à l'administration de l'université
2. Does the FPC/FFPC/LPC endorse the assessment and recommendation of the **Dean/University Librarian**? Yes _____ No _____	2. Le CCPF/CCPLF/CBAP appuie-t-il l'évaluation et la recommandation **du Doyen/Bibliothécaire en chef** ? Oui _____ Non _____
In each of the categories below and with reference to the **criteria** cited in Article 5.15 – Rights, Responsibilities and Duties of Academics, please provide a comprehensive and substantive rationale for your vote:	Dans chacune des catégories ci-dessous et en vous référant aux **critères** cités dans l'Article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels, veuillez fournir des raisons exhaustives et substantives pour votre vote:
A) Teaching or Professional Librarianship/Archives Management	A) Enseignement ou exercice de la profession de bibliothécaire/gestion des archives
B) Scholarly Activity	B) Travaux d'érudition
C) University Governance and Administrative Duties	C) Participation à la régie et à l'administration de l'université
Summary Based on our review of the assessments by the Department/School Assessment Committee and the Dean/University Librarian, we advise the Vice-President (Academic) and Provost to support _____/ oppose _____ the candidate's application.	**Résumé** En nous fondant sur notre examen des évaluations du Comité d'évaluation de l'unité et du doyen/bibliothécaire en chef, nous conseillons au Vice-recteur aux études et Provost d'appuyer _____/ rejeter _____ la demande du candidat/de la candidate.
Rationale:	Raisons:
Article 5.50.7(m) **The Member may make written representations to the Vice-President, Academic and Provost within ten (10) working days of the date on which the**	**Article 5.50.7 (m)** **Le Membre peut répondre par écrit au Vice-recteur aux études et Provost les dix (10) jours ouvrables à compter de la date à laquelle le Comité du corps professoral a fait parvenir au Membre une copie de la lettre d'évaluation qu'il a envoyée au Vice-recteur aux études et Provost.**

Faculty Personnel Committee forwards to the Member a copy of its assessment letter to the Vice-President, Academic and Provost. **The Chair of the Faculty Personnel Committee shall forward the assessment letter to the Vice-President, Academic and Provost, with a copy to the applicant, by December 15 for renewal and tenure applications, and by February 15 for promotion, with the exception of applications for promotion to Full Professor/Librarian.**	**Sauf en ce qui concerne les demandes de promotion au rang de professeur ou de bibliothécaire titulaire, le président du Comité du corps professoral enverra au Vice-recteur aux études et Provost la lettre d'évaluation, avec copie conforme au candidat, avant le 15 décembre pour les demandes de renouvellement et de permanence et avant le 15 février pour les demandes de promotion et d'augmentation au mérite.**

APPENDIX J: LETTER OF UNDERSTANDING - Equitable distribution of workload

BETWEEN:

LAURENTIAN UNIVERSITY FACULTY ASSOCIATION
AND
LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY

RE: Equitable distribution of workload

During 2017 collective bargaining negotiations, LUFA sought a reduction of the teaching load to twelve (12) credits, with the goal of achieving a fair and equitable workload across Faculties. The parties therefore agreed that the matter of equitable teaching load would not form part of the renewal collective agreement but committed to a process to make progress on the matter during the life of the agreement. In that spirit, recognizing that no
outcome is binding on either party except as may be mutually agreed in writing, the University and the Union commit to engaging in collegial, open and transparent discussions. The parties agree to begin these discussions in a timely manner to allow for teaching load reductions, if any, to take effect July 1, 2020.

ANNEXE J : LETTRE D'ENTENTE – Répartition équitable de la charge de travail

ENTRE :

L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE
ET
L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE DE SUDBURY

OBJET : Répartition équitable de la charge de travail

Pendant les négociations de la convention collective en 2017, l'APPUL a demandé que la charge d'enseignement soit réduite à douze (12) crédits, afin d'équilibrer la charge de travail dans toutes les facultés de manière juste et équitable. Ainsi, les parties ont convenu que la question de l'équité en matière de charge de travail ne serait pas traitée dans la nouvelle convention collective, mais se sont engagées à mettre en place un processus visant à faire avancer cette question pendant la durée de la convention. Dans cette optique, reconnaissant qu'elles ne sont liées individuellement par quelque résultat de ce processus, sauf ce sur quoi elles se seront entendues par écrit, l'Université et le Syndicat s'engagent à tenir des discussions collégiales, ouvertes et transparentes. Les parties conviennent d'entamer ces discussions à temps pour que toute réduction de la charge d'enseignement, le cas échéant, puisse entrer en vigueur le 1er juillet 2020.

APPENDIX K: LETTER OF UNDERSTANDING- McEwen School of Architecture workload	ANNEXE K : LETTRE D'ENTENTE-Charge de travail à l'École d'architecture McEwen
BETWEEN: LAURENTIAN UNIVERSITY FACULTY ASSOCIATION AND LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY	**ENTRE :** L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE ET L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE DE SUDBURY
RE: McEwen **School of Architecture workload**	**OBJET : Charge de travail à l' École d'architecture McEwen**
The Parties agree that all full-time members in the McEwen School of Architecture shall be required to teach two (2) studio courses per academic year, normally one per term. In exceptional circumstances, that number may vary with the member's consent. The parties agree that the workload shall not exceed current practices for teaching assignment in the School.	Les Parties conviennent que les Membres à temps plein à l'École d'architecture McEwen doivent donner deux (2) cours en atelier par année universitaire, soit normalement un par semestre. Dans des circonstances exceptionnelles, ce nombre peut varier si le membre y consent. Les Parties conviennent que la charge de travail ne doit pas dépasser la pratique actuelle en ce qui a trait aux tâches d'enseignement à l'École.
Full-time members appointed through tenured, probationary, or limited term appointments shall be required to teach, in addition to the (2) studio courses, one (1) three (3) credit course per year or equivalent.	Les Membres à temps plein ayant la permanence, un contrat à l'essai ou un contrat à durée limitée doivent donner, outre les deux (2) cours en atelier, un (1) cours de trois (3) crédits par année ou l'équivalent.
Full-time members appointed to Master Lecturer positions shall be required to teach, in addition to the two (2) studio courses, nine (9) credits of courses per year or equivalent.	Les Membres à temps plein nommés à des postes de Maître de conférences doivent donner, outre les deux (2) cours en atelier, des cours totalisant neuf (9) crédits par année ou l'équivalent.
The term "studio courses" refers to the following: ARCH 1505, ARCH 1515, ARCH 2505, ARCH 2515, ARCH 3505, ARCH 3515, ARCH 4505, ARCH 4515, ARCH 5505, ARCH 5515, ARCH 5525, ARCH 5555, ARCH 5565.	L'expression « cours en atelier » désigne les cours suivants : ARCH 1505, ARCH 1515, ARCH 2505, ARCH 2515, ARCH 3505, ARCH 3515, ARCH 4505, ARCH 4515, ARCH 5505, ARCH 5515, ARCH 5525, ARCH 5555, ARCH 5565.

APPENDIX L: LETTER OF UNDERSTANDING - Pension Plan Contributions	ANNEXE L : LETTRE D'ENTENTE – Cotisations au régime de retraite
BETWEEN: LAURENTIAN UNIVERSITY FACULTY ASSOCIATION AND LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY	**Entre :** L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE ET L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE DE SUDBURY
RE: Pension Plan Contributions	**OBJET :** Cotisations au régime de retraite
During the 2017 collective bargaining negotiations, the University sought an increase to employee pension contributions from LUFA members while providing a fully offsetting salary increase, with the goal of achieving a fair and equitable cost-sharing of current service costs. It was agreed that the parties would benefit from an opportunity to consider the July 1, 2017 Pension Plan Valuation, due to be finalized in or about December 2017. The parties therefore agreed that the matter of pension contributions would not form part of the renewal collective agreement but committed to a process to make progress on the matter during the life of the agreement. In that spirit, recognizing that no outcome is binding on either party except as may be mutually agreed in writing, the University and the Union commit to engaging in collegial, open and transparent discussions. The parties agree to begin these discussions in a timely manner to allow for pension and salary increases, if any, to take effect July 1, 2018.	Pendant les négociations de la convention collective en 2017, l'Université a demandé une hausse des cotisations des membres de l'APPUL au régime de retraite, qui serait compensée par une augmentation de salaire correspondante, afin d'obtenir un partage juste et équitable des coûts des services rendus. Il a été entendu que les parties auraient la possibilité d'examiner le rapport d'évaluation du régime de retraite au 1er juillet 2017, qui devait être terminé en décembre 2017 ou autour de cette date. Ainsi, les parties ont convenu que la question des cotisations au régime de retraite ne serait pas traitée dans la nouvelle convention collective, mais se sont engagées à mettre en place un processus visant à faire avancer cette question pendant la durée de la convention. Dans cette optique, reconnaissant qu'elles ne sont liées individuellement par quelque résultat de ce processus, sauf ce sur quoi elles se seront entendues par écrit, l'Université et le Syndicat s'engagent à tenir des discussions collégiales, ouvertes et transparentes. Les parties conviennent d'entamer ces discussions à temps pour que toute hausse des cotisations et augmentation de salaire, le cas échéant, puissent entrer en vigueur le 1er juillet 2018.

This is **Exhibit "U"**, referred to in the

Affidavit of ROBERT HACHÉ,
sworn before me via videoconference
this 30th day of January, 2021.

A Commissioner for taking Affidavits, etc.

LUFAPPUL

Laurentian University Faculty Association
Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne

Tel/Tél.: 705-675-1151, ext. /poste 4290
Fax/Téléc.: 705-675-6536

Friday, January 22, 2021.

Dr. Robert Haché
President
Laurentian University

Dear President Haché,

We are writing to advise that at the LUFA general membership on January 20th to discuss the status of negotiations, the members unanimously passed the following motion:

"Whereas LUFA and Laurentian University have been bargaining since March 2020; and
Whereas the university has claimed to be in financial duress; and
Whereas the university has to date failed to provide to LUFA any financial data to support its claims; and
Whereas the failure of the university to do so has delayed bargaining unduly and made it impossible to conclude a collective agreement with LUFA;
Therefore, be it resolved that:

The members demand that the employer cease the delays in bargaining and bargain in good faith with LUFA to conclude an agreement. In the event that the employer does not provide the required documentation by January 29, the members hereby instruct the LUFA Executive to file a bargaining in bad faith complaint with the Ontario Labour Relations Board".

We urge the employer to take this motion seriously and we look forward to a timely response to our request.

Sincerely yours.

Fabrice Colin, Ph.D.
LUFA President

This is **Exhibit "V"**, referred to in the

Affidavit of ROBERT HACHÉ,
sworn before me via videoconference
this 30th day of January, 2021.

A Commissioner for taking Affidavits, etc.

AN AGREEMENT ENTERED INTO
AT SUDBURY, ONTARIO
BETWEEN:

LAURENTIAN UNIVERSITY
OF SUDBURY

AND

LAURENTIAN UNIVERSITY STAFF UNION

LAURENTIAN UNIVERSITY
STAFF UNION (LUSU)
SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE (SEUL)
A chain is as strong as its weakest link
Une chaîne a la force de son maillon le plus faible

DURATION
JULY 1, 2018, TO JUNE 30, 2021

AN AGREEMENT ENTERED INTO

AT SUDBURY, ONTARIO

BETWEEN:

LAURENTIAN UNIVERSITY

AND

LAURENTIAN UNIVERSITY STAFF UNION

DURATION
JULY 1, 2018, TO JUNE 30, 2021

AN AGREEMENT ENTERED INTO AT SUDBURY, ONTARIO

B E T W E E N:

LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY

Hereinafter called the "University"

OF THE FIRST PART

and

LAURENTIAN UNIVERSITY STAFF UNION

Hereinafter called the "Union"

OF THE SECOND PART

TABLE OF CONTENTS

Article 1	Recognition	1
Article 2	Management Rights	2
Article 3	Security of the Union	3
Article 4	Negotiation Committee	4
Article 5	Grievance Committee	5
Article 6	Grievance Procedure	5
Article 7	Arbitration	8
Article 8	Probationary Period	9
Article 9	Trial Period	11
Article 10	Seniority, Layoff and Recall	11
Article 11	No Cessation of Work	15
Article 12	Hours of Work	16
Article 13	Overtime	21
Article 14	Paid Holidays	23
Article 15	Vacations	24
Article 16	Sick Leave	27
Article 17	Leave of Absence	27
Article 18	Termination Notice	33
Article 19	Redundancy of Job	33
Article 20	Health And Welfare	35
Article 21	Jury and Witness Duty Leave	37
Article 22	Meetings of Union	37
Article 23	Bulleting Boards	38
Article 24	Health and Safety Committee	38
Article 25	Position Numbering	38
Article 26	Position Levels	39
Article 27	Position Posting	40
Article 28	Temporary Employment	42
Article 29	Term Employment	44
Article 30	Wages	46
Article 31	Policies	46
Article 32	Technological Change	47
Article 33	Discipline, Discharge And Personnel Files	47
Article 34	Copies Of The Agreement	48
Article 35	Professional Training And Development	49
Article 36	Clothing	49
Article 37	Duration	51
Schedule A	Salary Schedule	52
Schedule B	Sick Leave Plan	54
Schedule C	Position Directory	57
Schedule D	Hours Of Work And Starting And Stopping Times For Porters	58
Schedule E	Physical Education Membership	60
Schedule F	Tuition Fees	61
Schedule G	Students	62
Schedule H	Printing Department	63
Schedule I	Hours Of Work For Maintenance And Printing	64

Table of Contents (cont…)

Schedule J Retirees Benefits 65
Schedule K Bookstore 67
Schedule L Review Of Contracting Out Issues 68
Schedule M Retroactivity For Seniority 69
Schedule N Appointment of Part-Time Security Guard to Term Positions 70
Schedule O Clarification Regarding The Provisions for Part-Time Security Guard Group 72
Schedule P Article 13.08 Banked Time To Be Used By November 30 74
Schedule Q Christmas Leave for Security Guard Group 75
Schedule R Phased Retirement 76
Schedule S Language Review 77
Schedule V Memoradum Of Agreement 2018-2021 78
Amendment to Schedule V – Pension Commute 80

GENERAL PURPOSE

The general purpose of this agreement is to establish and maintain harmonious relationships, provide a procedure for prompt and equitable disposition of grievances, hours of work, wages, and employee benefits in order to achieve an efficient and productive environment and the highest possible level of employee performance.

ARTICLE 1 - RECOGNITION

1.01 The University recognizes the Union as the sole collective bargaining agent of all employees of Laurentian University of Sudbury in clerical, technical, administrative, service work, Maintenance Department, Operations Department, Printing Department, and Residence Department, save and except forepersons, persons above the rank of forepersons, supervisors, persons above the rank of supervisor, secretaries (2) in the Office of the President, secretaries (3) in the Offices of the Vice-President Academic and Research (including Associate Vice-President, Research), Secretary to the Vice-President Administration, Executive Assistant University Advancement, secretaries (2) in the Offices of the Director of Finance, Human Resources staff, Academic Staff Relations staff, Office Supervisor Continuing Education, Office Supervisor Registrar's Office, Office Supervisor Treasury, Equipment Supervisor, Payroll and Benefits Manager, Varsity Sports Coordinator, Pool Supervisor, Registered Nurses, Career Counsellor, Personal Development Counsellor, persons regularly employed for not more than twenty (20) hours per week in the clerical, technical, administrative and service work, and not more than twenty-four (24) hours per week in the Maintenance Department, Operations Department, Printing Department, and Residence Department, students employed during the school vacation period, persons covered by subsisting collective agreements or certificates of the Ontario Labour Relations Board, and any persons paid by other than operating and/or ancillary funds.

The University recognizes the Union as the sole and exclusive bargaining agent for all Security Guards in the employ of Laurentian University of Sudbury, save and except supervisors, persons above the rank of supervisor, night watchmen, persons regularly employed for not more than 24 hours per week, and students employed during the school vacation period as set out in the certificate issued by the Ontario Labour Relations Board and dated at Toronto, January 22, 2010.

The University recognizes the Union as the sole and exclusive bargaining agent for all Security Guards in the employ of Laurentian University of Sudbury regularly employed for not more than 24 hours per week, save and except Director, Security and Parking Services and persons above the rank of Director, night watchmen, persons regularly employed for more than 24 hours per week, and students employed during the school vacation period, as set out in the certificate issued by the Ontario Labour Relations Board and dated at Toronto, January 22, 2010.

1.02 As a condition of continued employment, all employees employed as Security Guards (full-time and part-time), must have a Security Guard License, as per the PRIVATE SECURITY GUARDS AND INVESTIGATION ACT, Ontario; a valid Ontario Driver’s License – Class G (it is not the intent of the University to terminate a Security Guard who temporarily loses her/his driver’s license); a valid Standard First Aid Certificate plus CPR and defibrillator training; and attend annual, in-service training provided by the employer and related agencies; and have by-law enforcement authorization as granted by the City of Greater Sudbury. It is understood that those Security Guards not already in receipt of this

authorization will apply for authorization within twelve months. It is understood that these lectures will be on the employee's own time, and the University will grant time off, with pay, for the time spent on these lectures (time for time, and not overtime pay).

1.03 Both the English and the French versions of the Collective Agreement shall be official and definitive versions. Both parties may use either the English or French version in any proceedings arising out of the Collective Agreement, and shall apply the version of the Collective Agreement in which formal grievance/arbitration proceedings were initiated.

1.04 All employees, unless otherwise stated in this Agreement, shall have the right to have a representative of the Union present at any meeting with the University, regarding the terms and conditions of employment as stated in this Agreement.

1.05 Where the singular is used in this Agreement it shall be considered as if the plural has been used where the context of the party or parties hereto so require.

1.06 No employee shall be required or permitted to make a written or verbal agreement with the University or its representatives which conflicts with the terms of this Collective Agreement.

1.07 The University shall not be permitted to make any written or verbal agreement with any Union employee in this bargaining unit which conflicts with the terms of this Collective Agreement.

1.08 No employee shall lose her/his employment or salary grade and step with the University as a direct result of the University contracting out work normally performed by members of the bargaining unit. In the event the University is required to transfer any employee so affected to another position within the University, Article 27 - Position Posting, shall not apply.

1.09 No full-time employee shall lose her/his employment with the University as a result of the University using volunteers. Employees who are required to supervise volunteers will receive the equivalent of a two-step (2) increase in salary for the duration of the supervision.

ARTICLE 2 - MANAGEMENT RIGHTS

2.01 Except as expressly abridged by the Agreement, the University shall continue to have the right to take any action it deems appropriate in the management of the University and the direction of its employees.

2.02 Without limiting the generality of the above, these rights include, but are not limited to, the right to:

a) maintain order, discipline, and efficiency;

b) hire, reinstate, promote, transfer, lay off employees, establish, and enforce rules and regulations, and also to discipline and discharge employees for just cause;

c) determine the requirements of a job and the standards of the work to be performed, and to determine the qualifications of any employee to perform that work.

2.03 The University agrees that it shall not exercise its management rights in a manner inconsistent with any of the terms of this Agreement.

ARTICLE 3 – SECURITY OF THE UNION

3.01 The University shall deduct from every employee, as condition of each employee's continued employment, an amount equal to current Union dues.

3.02 The University shall deposit such deductions of Union dues to the Union's bank account not later than the fifteenth (15^{th}) day of the month following the month in which the dues were deducted and forward to the Treasurer of the Union a list of the names and classifications of the employees from whom the deductions have been made.

3.03 Dues' deductions shall be made from the first and second payroll period of each month for employees paying Union dues on a flat rate. Employees paying on a percentage basis will have Union dues deducted every pay period.

3.04 The Union shall notify the University in writing of any change in the amount of dues to be deducted and it shall take effect in the second month, after receipt of such notification.

3.05 The Union agrees to defend and hold the University completely harmless against all claims, demands, and expenses should any person, at any time, contend or claim that the University has acted wrongfully or illegally in making such Union dues deductions.

3.06 An employee who is a member of a religious group, which by official policy prohibits Union membership and paying of Union dues or assessment, may apply in writing to the Union, including a suitable affidavit of objection, to have such dues remitted to her/his religious group.

3.07 The University and the Union undertake that there shall be no discrimination, intimidation, harassment, bullying or coercion by the University, the Union or any employee against any person while carrying out University business by reason of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, record of offences, marital status, same-sex partnership status, family status, handicap, immune status, language (except where language competence is specified in the position posting referred to in Article 27.02), or membership or non-membership in the Union.

The above terms, as defined in the Ontario Human Rights Code, where definitions are provided in the Code, or as defined by the Laurentian University Policy on a Respectful Workplace and a Learning Environment.

3.08 The Union and the University acknowledge that it is the right and the privilege of any employee in the bargaining unit to become, refrain from becoming, or cease to be a member of the Union.

3.09 The Union agrees that neither the Union, its officers or representatives, or any employee will engage in any Union activity during normal working hours or on the University's premises, at any time, except with the permission of the Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development or her/his designate, or except as specifically provided elsewhere in this Agreement; however, this clause shall not prevent employees from engaging in casual conversation relating to Union affairs.

3.10 A representative of the Union shall be given an opportunity to interview each new employee within regular working hours, without loss of pay, for a maximum period of thirty (30) minutes during the first three (3) months of employment, to acquaint the new employee with the Union and the benefits and duties of Union membership. The interview shall be scheduled as early as possible in the employment relationship, at a time approved by the supervisor of the new employee.

3.11 It is recognized that the Union committees, as outlined in the Agreement, may, from time to time, require the presence of the Union President at their meetings. The Union President shall obtain permission from her/his supervisor before absenting herself/himself from her/his place of work in order to attend the meetings. The University agrees that such request for permission shall not be unreasonably withheld. Time spent at these meetings shall not be used in the calculation of any overtime pay.

3.12 The University agrees to provide the Union with the use of a serviced office.

3.13 The Union shall have access to the internal postal service of the University. Normal practice of charging for external mail will apply.

3.14 The University shall permit the Union to use University premises as meeting rooms on the same basis as University organizations.

3.15 The University will allow the Union to use University printing, computer, and audio-visual facilities at the same rate as University users, subject to availability.

ARTICLE 4 - NEGOTIATION COMMITTEE

4.01 The University acknowledges the right of the Union to appoint or otherwise select a Negotiation Committee composed of not more than five (5) employees who have completed their probationary period with the University. The Union shall forward to the University a list of alternate members.

4.02 The Union shall notify the University in writing of the names of the Negotiation Committee members and any resulting changes thereto, and only those Negotiation Committee members shall be recognized by the University.

4.03 The Negotiation Committee members shall obtain permission from their supervisor before absenting themselves from their place of work in order to attend negotiation, conciliation, and mediation meetings. The University agrees that such request for permission shall not be unreasonably withheld. Authorized absence from work shall be without loss of pay and such time so spent shall not be used in the calculation of any overtime pay.

4.04 The place of meeting for contract negotiating shall be mutually agreed upon by both the University and Union, and the costs, if any, shall be shared equally by the University and the Union.

4.05 When negotiating with the University, the Union shall have the right to have the assistance and presence of a representative from a law firm or other qualified services of its choice.

ARTICLE 5 - GRIEVANCE COMMITTEE

5.01 The University acknowledges the right of the Union to appoint or otherwise select a Grievance Committee composed of not more than three (3) employees.

5.02 The Union shall notify the University, in writing, of the names of the members of the Grievance Committee and any resulting changes thereto, and only those Grievance Committee members shall be recognized by the University.

5.03 The Grievance Committee members shall obtain permission from their respective immediate supervisor before absenting themselves from their place of work in order to attend Grievance Committee meetings. The University agrees that such a request for permission shall not be unreasonably withheld. Authorized absence from work shall be without loss of pay and such time so spent on grievances shall not be used in the calculation of any overtime pay.

5.04 Beginning at Step 2 of the Grievance procedure, the Union shall have the right to have the assistance and presence of a representative from a law firm or other qualified services of their choice.

ARTICLE 6 - GRIEVANCE PROCEDURE

6.01 A grievance shall consist of a dispute concerning the interpretation, application, or alleged violation of any clause of this Agreement. If any question arises as to whether a particular dispute is or is not a grievance within the meaning of these provisions, the question may be taken up through the Grievance Procedure and determined, if necessary, by Arbitration.

6.02 It is the mutual desire of the University and the Union that all complaints and grievances shall be adjusted as quickly as possible in the most fair and equitable manner.

Complaint Procedure

The employee affected may take the matter up verbally, with or without the Grievance Committee member, with her/his immediate supervisor within ten (10) working days after an employee becomes aware, or reasonably ought to have been aware, of the occurrence of the circumstances giving rise thereto, or in the case of a wage complaint, within ten (10) working days of the date on which he/she received her/his pay, and her/his supervisor shall give her/his answer within five (5) working days.

In the event that the immediate supervisor and the respective department head are one and the same, and failing a satisfactory settlement at the complaint procedure, the grievance shall be referred to Step 2.

Step 1

If a settlement satisfactory to the employee is not reached at the complaint stage, the employee, who may be accompanied by her/his Grievance Committee member, shall submit her/his grievance, in writing, to the respective Department Head within five (5) working days of the day he/she received the decision at the complaint stage, or if no decision is reached, within five (5) working days after which such decision should have been given. The parties shall meet at a mutually agreeable time to attempt to resolve this grievance, but within five (5) working days. The Department Head or supervisor shall give a decision, in writing, within five (5) working days of the date in which the parties met to discuss the grievance.

Step 2

If a satisfactory settlement is not reached at Step 1, the Grievance Committee shall present the grievance in writing to the Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development, or her/his designate for discussion and consideration within five (5) working days of the answer at Step 1. This written grievance shall contain the clause or clauses allegedly violated and the remedy sought. The Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development, or her/his designate shall give her/his written decision within ten (10) working days.

Step 3

Failing a satisfactory settlement at Step 2, the Union or the University as the case may be, may refer the grievance to arbitration as provided for in Article 7.

Direct Difference Grievance

6.03 The University or the Union shall have the right to submit a Direct Difference Grievance within twenty-two (22) working days after the University or the Union becomes aware, or reasonably ought to have been aware, of the occurrence of the circumstances giving rise thereto directly between the University and the Union as to the interpretation, application, or alleged violation of this Agreement, and which could not be the subject of an individual grievance by an employee, and such grievance shall be presented at Step 2.

6.04 The time limits referred to in this Article may be extended by mutual agreement of the parties, but otherwise time shall be of the essence of this Article.

6.05 Saturdays, Sundays, and paid holidays shall not be counted in determining the time within which any action is to be taken, or completed, under the Grievance or Arbitration Procedure.

6.06 Failure on the part of the grievor to observe the time limits in this Article or Article 7 shall be deemed to be an abandonment of the grievance, and failure on the part of the respondent to observe the time limits shall permit the grievor to move to the next Step in the Grievance Procedure.

Discharge and Suspension Grievance

6.07 A claim by an employee, other than a probationary employee, that he/she has been unjustly discharged or suspended may be treated under the Grievance Procedure if a written statement of such grievance is lodged with the Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development, within five (5) working days after the discharge or suspension. Such grievance shall be initiated at Step 2.

Group Grievance

6.08 Where two (2) or more employees have a common grievance, one (1) employee may be selected to present the grievance on behalf of the group named therein, commencing at Step 1 of the Grievance Procedure.

6.09 When a grievance has been settled, the University shall prepare written documentation of any agreement reached, which shall be signed by the University, the grievor, and the Union. The University shall circulate copies of this documentation to the grievor and the Union Grievance Committee.

Grievance Regarding Harassment

6.10 A claim by an employee that he/she has been harassed under article 3:07 may be treated under the Grievance Procedure if a written statement of such grievance is lodged with the Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development, within six (6) months of the last incident. Such grievance shall be initiated at Step 2, and the statement shall contain, as much as possible, a detailed description of the alleged conduct including the dates, times, places and nature of the alleged harassing or bullying conduct.

The University will consult with the union on the selection of the investigator for the complaint.

The University will provide to the grievor and the union a response outlining the actions the University will take to address the complaint, following a timely investigation.

Should the complainant or the Union find the University's response unsatisfactory, then either party may refer the grievance to arbitration as per Article 7.

This (policy) does not in any way prevent an individual from going to the Human Rights Tribunal. Nothing in this clause denies or limits access to other redress available under the law.

ARTICLE 7 - ARBITRATION

7.01 After the Grievance Procedure established in this Agreement has been exhausted, either party may refer the matter to Arbitration by submitting a notice of intent to arbitrate to the other party, which shall contain the name of the aggrieved party's appointee to the Arbitration Board, and shall be submitted within fifteen (15) working days of the answer at Step 2 of the Grievance Procedure. Within five (5) working days from the receipt of the notice of intent to arbitrate, the other party must, in turn, name their appointee. The third member to act as Chair shall be appointed by the respective appointees. Should either party fail to name their appointee within the required five (5) working days, or should the appointees fail to select a Chair within twenty (20) working days from the date of their appointment, either party or their appointee may request the Ontario Labour-Management Arbitration Commission and/or the Minister of Labour of the Province of Ontario to make the appropriate appointment.

7.02 The Board of Arbitration shall not have the right to alter or change any provisions of this Agreement or substitute any new provisions in lieu thereof or give a decision inconsistent with the terms or provisions of the Agreement. The Board shall have the power to vary in a manner which is just and equitable, or set aside any penalty, discharge, or discipline imposed relating to the grievance then before the Board. The Arbitration Board shall hear and determine the differences or allegations and shall issue a decision and the decision is final and binding upon the parties and upon any person affected by it. The decision of the majority is the decision of the Arbitration Board, but if there is no majority, the decision of the Chair governs. Each of the parties to this Agreement will pay the fees and disbursements of its appointee to the Arbitration Board, and will share equally the fees and disbursements of the Chair.

7.03 All reasonable arrangements will be made to permit the conferring parties or the Arbitrator to have access to the University premises to view any working conditions which may be relevant to the settlement of the grievance.

7.04 The time limits referred to in this Article may be extended by mutual agreement of the parties, but, otherwise, time shall be of the essence of this Article.

7.05 The grievor, job steward, and the Grievance Committee Chair shall continue to receive their regular salary while attending Arbitration meetings; however, the Union shall reimburse the University for one-half (1/2) their salary for time such spent.

Single Arbitrator

7.06 Notwithstanding Article 7.01, upon mutual agreement between the University and the Union, after the grievance procedure established in this Agreement has been exhausted, either party may refer the matter to a sole arbitrator by submitting a notice of intent to

arbitrate to the other party, which shall contain the name of the suggested arbitrator. Within five (5) working days of the receipt of the notice of intent to arbitrate, the other party must, in turn, indicate their agreement or disagreement with the suggested arbitrator. Should the Union and the University fail to select an arbitrator within twenty (20) working days from the date of the intent to arbitrate, either party shall request the Minister of Labour for the Province of Ontario to make the appropriate appointment.

Either party may prepare a written dissenting opinion which shall be forwarded to the arbitrator within ten (10) days of the arbitrator's decision, and shall be attached to, and form part of, the arbitrator's written decision. The arbitrator shall have the same powers as the Arbitration Board as set out in Article 7.02.

ARTICLE 8 - PROBATIONARY PERIOD

8.01 Newly hired employees shall be on a probationary basis. The probationary period will be a minimum of sixty-six (66) working days and a maximum of one hundred and ten (110) working days actually worked. Upon mutual agreement with the Union, the probationary period may be extended up to a further forty-four (44) working days. The employment of such employees may be terminated at any time during the probationary period without recourse to the Grievance Procedure (Article 6 - Grievance Procedure). When the employment of a probationary employee is terminated, the employee will be given notice, in writing, and the Union will be given a copy. The probationary employee shall have the right to have a representative of the Union present when he/she is given the termination notice.

FOR THE SECURITY GROUP: Newly hired employees (full-time and part-time) shall be on a probationary basis. In order to complete probation, each probationary employee shall have completed 1056 hours, actually worked, including overtime. Upon mutual agreement with the Union, the probationary period may be extended up to a further 528 hours, actually worked, including overtime. The employment of such employees may be terminated at any time during the probationary period without recourse to the Grievance Procedure. During the probationary period, employees shall be entitled to all the rights and benefits of this Agreement, except as otherwise herein provided. After the probationary period, seniority shall be effective from the employee's most recent hiring date with the University.

It is understood that if a part-time security guard, that has successfully completed their probationary period, is the successful applicant for a full-time security position, they will not be required to complete a second probationary period.

During the probationary period, employees shall be entitled to all other rights and benefits of this Agreement, with the exception of Articles:

Article 4 .....Negotiation Committee
Article 10 .....Seniority
Article 16 .....Sick Leave
Article 17 .....Maternity Leave
Article 19 .....Redundancy of Job. However, should the University declare the probationer's position redundant, the probationary employee will be given one (1) month's notice, or pay in lieu of notice.
Schedule "B"....Sick Leave Plan
Article 33 .....Discipline, Discharge, and Personnel Files (exclusion of Article 33, Discipline, Discharge, and Personnel Files, applies for the first sixty-six (66) working days of the probationary period, or for the Security group the appropriate hours that need completion for their probationary period.)

The Probationary employee shall be granted sick leave credits on the basis of one and one-half (1½) days for each calendar month of service. It is understood that there will be no payout for accrued sick leave credits at the end of the probationary period. A probationary employee, prior to becoming a permanent employee, shall be required to have and pass a medical examination that he/she is fit to perform her/his position through the University's Health Services.

After the probationary period, seniority shall be effective from the date of hire with the University.

Probationary Security Guards (full-time only) shall be granted sick leave credits on the basis of twelve (12) hours for each calendar month of service completed. It is understood that there will be no payout for accrued sick leave credits at the end of the probationary period. A probationary Security Guard employee, prior to becoming a permanent employee, shall be required to take and pass a medical examination through the University's Health Services.

As a condition of continued employment, all Security Guards (full-time and part-time) will be expected to maintain reasonable physical fitness and may be required, at the University's discretion, to submit to, and to pass, a University-arranged medical and physical-fitness examination. The purpose of this examination will be to provide the University with the necessary medical facts to determine the employee's ability to perform her/his duties in conformity with the University rules and policies.

8.02 New employees will receive a one (1) step increase upon successful completion of the probationary period.

8.03 Part-Time Guards will be subject to Schedule A –Security Guards Group. They will move to Level 1 once their probationary period is complete, however they shall not move beyond Level 1.

ARTICLE 9 - TRIAL PERIOD

9.01 Employees who are promoted or who transfer into an unrelated position, in accordance with this Agreement, shall be on a trial basis for a maximum period of sixty-six (66) working days, actually worked, or such shorter period as directed by the University. Upon mutual agreement with the Union, such period may be extended up to a further sixty-six (66) working days, actually worked. Employees who are promoted or who transfer into a related position, in accordance with this Agreement, shall be on a trial basis for a maximum period of twenty-two (22) working days, actually worked. Upon mutual agreement with the Union, such period may be extended up to a further twenty-two (22) working days, actually worked. It is understood by the University that there is some familiarization required during the trial period.

During this period, if the employee finds the position unsatisfactory, for which the Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development, shall be provided with written reasons, or is unable to meet the job requirements in a manner satisfactory to the University and for which the Union shall be provided with written reasons, the employee shall be returned to her/his former position, if possible, or to one of equal classification. This shall not be considered a "demotion", and the employee shall receive the same salary as he/she received immediately prior to the promotion/transfer.

9.02 An employee who is promoted to a position in a higher salary grade will be paid no less than the base rate of the new position, or the current salary rate of the employee plus one step, whichever is higher. Upon completion of the trial period, the employee shall be entitled to an increase of one step in the new salary grade. (Not applicable for positions within the Security Guard group.)

9.03 An employee who transfers to another position within the same salary grade shall not receive a step increase as a result of the successful completion of the trial period.

ARTICLE 10 - SENIORITY, LAYOFF AND RECALL

Seniority

10.01 "Seniority" is defined as the length of continuous employment with the University. For the purposes of transfers, promotions, demotions, layoffs, and recall after layoffs for positions within the bargaining unit, length of service with the University acquired in another bargaining unit, or in a position with the University not covered by a bargaining unit, shall not be considered in determining an employee's seniority.

For the Security Guard group, for the purposes of calculating seniority, the equivalent of 2080 hours worked, exclusive of overtime, will be deemed equivalent to one year’s service.

For the Part-time Security Guards, seniority will only begin to accrue upon the successful completion of their probationary period, and a minimum of 2080 hours worked, exclusive of overtime, and with no more than two (2) calendar months break in service. Seniority for the Part-time Security Guards that qualify shall be recorded on an hourly basis and reported annually at the same time as the regular full-time LUSU seniority list, and with the same provisions as outlined in 10.05, below.

10.02 In all cases, promotions and transfers shall be considered on the basis of the following: the ability, knowledge, experience, training, and skill of the individual to fulfill the requirements of the position, and the capability of the individual to assume responsibility of the position and the seniority ranking of the employee.

Where the ability, knowledge, experience, training, skill of the individual to fulfill the requirements of the position and the capability of the individual to assume responsibility of the position is to all intents and purposes relatively equal as between two (2) or more employees, then their seniority ranking shall determine the selection.

For the Security Guard group: In all cases promotions, and transfers, shall be considered on the following basis:

a) the ability, mental and physical fitness, knowledge, experience, training, and skill of the individual to fulfill the normal requirements of the job, and the capability of the individual to assume responsibility of the position;

b) the seniority ranking of the employee.

When factor (a) is to all intents and purposes relatively equal as between two (2) or more employees, then their seniority ranking shall determine the selection.

The Union will be notified in writing of the name(s) of the successful applicant(s) of the job posting(s). Should the University not award the position to the most senior applicant, the University shall arrange a meeting with the senior applicant and give reasons why this applicant was not awarded the position. A representative of the Union will be present at this meeting. If the employee wishes to challenge the University's decision, he/she must do so, in writing, within five (5) working days after the meeting. If there is a challenge of the University's decision by the senior applicant, the University shall meet with the employee and the Union to discuss the decision within five (5) working days of the employee's challenge. If the parties meet and are unable to agree, the dispute may be submitted directly to arbitration, as provided in this Agreement under Article 7, within ten (10) working days of such meeting.

The five (5) working days referred to in this article may be extended an additional five (5) working days, by mutual agreement of both parties.

10.03 Employees shall lose all seniority and shall be deemed to have quit the employ of the University for any of the following reasons:

a) resignation or retirement in accordance with the Laurentian University Retirement Plan;

b) discharge for just cause;

c) after a layoff extending for a period of more than twelve (12) consecutive months (10.13);

d) is absent from work due to legitimate illness and/or compensable or non-compensable injury for thirty (30) calendar months. The employee shall not accumulate seniority, but shall retain seniority during any absence due to legitimate illness and/or compensable or non-compensable injury exceeding six (6) calendar months, but less than thirty (30) calendar months. Subject only to the provisions of the Ontario Human Rights Code.

10.04 If a leave of absence, which may have been granted elsewhere in this Agreement, does not exceed three (3) consecutive calendar months, an employee shall continue to accrue seniority. If a leave of absence exceeds three (3) consecutive calendar months, except while on maternity leave, parental leave, or adoption leave, seniority shall be frozen and not accrue beyond the three (3) consecutive-calendar-month period. For the purpose of this Article, a calendar month is any period of 30 calendar days.

10.05 A seniority list shall be posted in February of each year and, during the first twenty-two (22) working days of the posting, the employees shall have an opportunity of questioning their own individual seniority standing and, after this time, the seniority standing, submitted or amended, as the case may be, shall not be open to questions by the employees or the Union, unless the employee affected or the Union has filed with the Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development, or her/his designate, written notice of their disagreement within the aforementioned twenty-two (22) working days. The seniority list shall also be submitted to the Union at the time of the posting.

Layoff

10.06 Layoff is a temporary shortage of work for a period not to exceed one (1) year. There shall be no layoff from the bargaining unit until an attempt has been made to make the necessary reductions in the workforce through attrition subject to the exigencies of the operation.

10.07 At the earliest possible date after the University has acquired knowledge of an impending layoff, both parties shall meet to discuss the proposed layoffs and the possible alternatives or implications.

When it has been determined by the University that layoffs are to take place, the University and the Union shall meet to discuss the identification of the individual employee(s) to be laid off and/or the reduction of the hours of work according to seniority, except where the normal requirements of the job and the qualifications of the individual as per Article 10.02 require otherwise. It is agreed that layoffs shall first affect part-time and temporary employees. It is also agreed that, should the hours of work of permanent employees be

reduced, such reduction shall not affect their status as permanent employees under this Agreement, and they shall remain members of the bargaining unit.

10.08 During the period of notice of release, an employee may choose to remain in the service of the University. During this period, the employee shall be afforded the necessary time off to pursue alternate employment. Upon finding alternate employment outside the University, he/she shall forfeit her/his right to receive pay in lieu of the balance of her/his formal notice.

10.09 Employees who are released under the layoff provisions of this Article shall be eligible for the following:

a) more than twenty-five (25) years of service - one hundred (100) working days' formal notice or pay in lieu of;

b) more than fifteen (15) years' service - eighty-eight (88) working days' formal notice, or pay in lieu of;

c) more than ten (10) years' service - sixty-six (66) working days' formal notice, or pay in lieu of;

d) more than five (5) years' service - forty-four (44) working days' formal notice, or pay in lieu of;

e) less than five (5) years' service - twenty-two (22) working days' formal notice, or pay in lieu of.

Upon layoff, the employee shall receive from the University written instructions as to her/his rights and obligations for recall under this Agreement.

10.10 An employee with recall rights may present a grievance at Step 2 if he/she believes that her/his layoff or the University's failure to recall or rehire her/him was in contravention of this Agreement. Should such grievance succeed, and the employee is not otherwise disqualified, he/she shall be reinstated and all compensation shall be on the basis of her/his former regular salary, including any negotiated increases, vacation pay and all other benefits he/she would have otherwise been entitled to for the time lost after the receipt of the written grievance by the University.

Recall

10.11 Employees shall have preferential recall rights for the period of one (1) year from the date of layoff.

10.12 Recall shall be in order of their seniority ranking, provided they are qualified to do the job as set out in Article 10.02. The employee may be given the opportunity to qualify for the position at the discretion of the Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development.

10.13 In the event of an employee being laid off for a total period of one (1) year, the position shall be declared redundant and Article 19 shall apply.

10.14 Employees shall be notified of recall by registered mail or courier/commercial messenger service to their last place recorded with the University. Notification shall include a description and the duration of the job.

The employee is to advise the Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development, by letter within ten (10) working days of receiving the notice of her/his acceptance or rejection of the recall. Employees who accept recall shall be permitted to give their current employer the required notice of termination in accordance with the Employment Standards Act.

An employee shall be required to accept the recall, except where the position in question is not in her/his former position's classification or is in a lower classification or is for a duration of less than one hundred and thirty-two (132) working days. A rejection of a recall notice on other grounds, except as herein provided, (or in the case of illness or injury) shall result in the loss of further recall rights and Article 19 shall not apply.

When due to layoff, an employee is the most suitable candidate in accordance with Article 10.02 for a permanent position in a lower salary grade, he/she shall be paid at the salary step on the new salary grade most closely approximate to her/his previous salary rate.

10.15 An employee who has agreed to accept recall shall be required to report to work within five (5) working days of the date agreed to with the University. On being rehired on recall, there shall be deemed to have been no break in such employee's continuous service.

10.16 It shall be the responsibility of the employee to notify the University promptly, in writing, of any changes of address or telephone number. If an employee should fail to do this, the University shall not be responsible for failure of a notice to reach such employee, and any notice sent by the University shall be forwarded by registered mail or courier/commercial messenger service and shall be deemed to have been received within five (5) working days.

10.17 Laid off employees with recall rights have no rights to vacation and sick-leave plans.

ARTICLE 11 - NO CESSATION OF WORK

11.01 The Union agrees that there shall be no strikes, and the University agrees that there shall be no lockouts as defined in the Ontario Labour Relations Act during the terms of this Agreement.

11.02 In the event that any employees of Laurentian University, other than those covered by this Agreement, engage in a lawful strike and maintain picket lines, employees covered by this Agreement shall not be required to perform work normally done by those employees.

ARTICLE 12 - HOURS OF WORK

12.01 a) The regular workweek shall consist of six and three-quarters (6 ¾) hours of work per day and thirty-three and three-quarters (33 ¾) hours of work per week, Monday through Friday, exclusive of lunch periods, except for the Porter classifications, those areas listed under the Letters of Understanding RE: Hours of Work for Maintenance, Printing and the Security group, and employees regularly working more than twenty (20) hours per week but less than thirty-three and three-quarters (33 ¾) hours per week for clerical, technical, administrative and service work and twenty-four (24) hours per week but less than forty (40) hours per week for Maintenance Department, and Printing Department. In the latter case, the salary and vacation of such employees will be prorated.

The regular workweek for the various Porter classifications shall consist of those hours set out in the Letter of Understanding RE: Hours of Work and starting and stopping times for Porters, which forms part of this Agreement.

The regular workweek for the employees in Maintenance and Printing shall consist of those hours set out in the Letter of Understanding RE: Hours of Work for Maintenance and Printing which forms part of this Agreement.

FOR THE SECURITY GUARD GROUP: The normal workweek shall average forty (40) hours over a period covered by the work schedule as it may be implemented by the University from time to time. The normal work day shall be eight (8) hours. It is hereby expressly understood that the provisions of this Section are intended only to provide a basis for calculating time worked, and shall not be, or construed to be, a guarantee as to the hours of work per day, nor as to the days of work per week, nor as a guarantee of work schedules.

A Part-time Security Guard is one who is regularly employed for not more than 24 hours per week. It is understood that there is no guarantee as to the number of hours worked per day, nor as to the days of work per week, nor as to a guarantee of work schedule. The University will endeavour to provide as much notice as possible of scheduled shifts to this group, however, it is understood that due to exigencies this may not be possible.

Security Guards may trade shifts with other Guards, and both parties must notify the supervisor in writing/by email at least 48 hours in advance, and by 4:30 p.m (academic year) or 4 p.m (summer hours). The change is subject to the approval of the Director, Security and Parking (or designate). This approval will not be unreasonably withheld.

12.01 b) The University shall have the right to designate vacant and new positions that it decides require different schedules of workweek than those outlined in 12.01 a). The regular workweek for these positions shall consist of six and three-quarters (6 ¾) hours of work per day and thirty-three and three-quarters (33 ¾) hours of work per week, exclusive of lunch periods, except for employees regularly working more than twenty (20) hours per week, but less than thirty-three and three-quarters (33 ¾) hours of work

per week. In the latter case, the salary and vacation of such employees will be prorated. It is understood that each employee will have two consecutive days off.

The regular workweek for the aforementioned positions shall be set out in the job descriptions and/or position questionnaires and job postings.

12.01 c) The University shall have the right to designate vacant and new positions that it decides require different schedules of workweek than those outlined in 12.01 a) for Maintenance and Printing Department. The regular workweek for these positions shall consist of eight (8) hours of work per day, and forty (40) hours of work per week, exclusive of lunch periods, except for employees regularly working more than twenty-four (24) hours per week, but less than forty (40) hours of work per week. In the latter case, the salary and vacation of such employees will be prorated. It is understood that each employee will have two consecutive days off.

The regular workweek for the aforementioned positions shall be set out in the job descriptions and/or position questionnaires and job postings.

It is understood that all positions in the Security Guard group, require shift work, as the University provides Security coverage twenty four hours per day, seven days per week, year round. All Security Guards will work shift rotations to cover all the requisite hours.

University Office Hours

12.02 a) The official University office hours for all employees, except Porters, and those areas listed under the Letters of Understanding RE: Hours of Work for Maintenance and Printing, Security Guards Group and other employees who may be specifically hired to work scheduled hours different from the official University hours, shall be:

i) 9 a.m. to 4:30 p.m. during and including the months of September to April, of which three-quarters (3/4) of an hour per day shall be an unpaid meal break;

ii) 8:30 a.m. to 4 p.m., from the first Monday in May through the Friday before Labour Day in September, inclusively, of which three-quarters (3/4) of an hour per day shall be an unpaid meal break.

The starting and stopping times for the various Porter classifications shall be in accordance with the Letter of Understanding RE: Hours of Work and starting and stopping times for Porters, attached, and which forms part of this Agreement.

The starting and stopping times for the employees in Maintenance and Printing, shall be in accordance with the Letter of Understanding RE: Hours of Work for Maintenance and Printing, attached, and which forms part of this Agreement.

12.02 b) The University shall have the right to designate vacant and new positions that it decides require different hours of work than those outlined in 12.02 i). The starting

and stopping times for the positions designated as requiring different hours of work shall be set out in the job descriptions and/or position questionnaires and job postings.

The shift schedule and/or shift rotation will be posted. For changes to the scheduled workweek and/or hours of work, the University will give a minimum of four (4) weeks' notice after consultation with the employee(s) concerned. Any change will be made in a reasonable manner.

The University agrees that employees in similar positions can exchange shifts, as long as the exchange is approved by the supervisor, and the exchange results in no extra cost to the University.

12.02 c) Should there be a significant change in the duties and responsibilities of a position(s) and/or job classification in the case of the Security Guard group from the list identified in Schedule C, Position Directory, as a result of the University changing the work hours of a position(s), the position(s) so affected will be re-evaluated according to the Joint Job Evaluation procedures within a time period no longer than six (6) months.

12.03 For the purpose of Article 12 - Hours of Work, Article 12.01 b), 12.01 c), 12.02 ii), the University shall be allowed to designate up to a maximum of sixty (60) positions, vacant or not, as requiring different schedules of workweek and/or different hours of work. It is understood by the parties that the Security Guard positions are not counted as part of these 60 "E" designations.

12.04 It is recognized that, from time to time, working hours somewhat different from those set out in Articles 12.02 i) and 12.02 ii) are necessary for efficient operations. As such, the basic working hours of employment for all employees may be adjusted by mutual agreement between individual employees and their respective immediate supervisor. Should agreement to these new work hours not be reached between employees and their respective immediate supervisor, then the provisions outlined in Articles 12.02 i) and 12.02 ii) shall apply. Where a change to an employee's hours of work is required for a period of more than six (6) calendar months, this change shall be worked out in consultation with the Union. (Not applicable to the Security Guards group.)

Should a supervisor request an employee to temporarily work an alternate shift where one half (1/2) or more of the scheduled hours fall outside that employee's regular working hours, a premium of eighty five cents (85¢) per hour shall be paid for each hour worked on that shift. This premium does not apply to any overtime hours worked (as defined by Article 13.01).

12.05 A shift premium of ninety-five cents (95¢) per hour will be paid for each hour actually worked on evening shifts. Shift premium shall not be paid for hours an employee works at overtime rates or for a paid holiday.

For the Security Guard group (full-time and part-time): the University will recognize a shift premium of ninety-five cents (95¢) per hour worked for the afternoon and night shift. This premium is above and beyond the straight time or overtime pay, and is not calculated in determining the overtime pay.

12.06 a) A premium of one dollar and forty cents ($1.40) per hour shall be paid for all hours actually worked on a Saturday and Sunday. This premium shall not be paid for hours an employee works at overtime rates or for a paid holiday. (Not applicable to the Security Guard group).

A Sunday premium of one dollar and forty cents ($1.40) per hour shall be paid to Maintenance and Printing for each hour actually worked on Sunday. The Sunday premium is above and beyond straight time or overtime pay, and is not calculated in determining overtime pay.

b) Journeyperson Trades employees, while assuming responsibility for an apprentice, will assume one dollar ($1.00) per hour while working with and guiding the apprentice. Should there be more than one tradesperson assuming responsibility for the apprentice, this premium will be provided for the hours actually worked with the apprentice. This adjustment will be retroactive to July 1, 2000.

12.07 The University shall schedule a rest period of fifteen (15) consecutive minutes both in the first and second half of the workday. (Not applicable for the Security Guard group.)

12.08 Work schedules shall be the prerogative of the Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development, considering the efficiency of the operation of the University, or the need to provide services to students and/or the public, and the wishes of the employees concerned, provided that such schedules do not conflict with the terms of this Agreement. For the Security Guard group, it is understood that the University has the right to determine schedules of work.

12.09 Employees in the bargaining unit who occupy a position as outlined in 12.01 a) and 12.02 i) shall not have their hours of work or workweek changed. (Not applicable for the Security Guard group.)

12.10 Employees in the bargaining unit who go on any leave which include Long-Term Disability, Workplace Safety and Insurance Board, or any other absences under the terms of the Collective Agreement shall not have their original hours of work or workweek changed upon their return from that leave. (Not applicable for the Security Guard group.)

12.11 Articles 12.09 and 12.10 shall also apply in the event of the reclassification of a position while occupied by the incumbent.

12.12 No employee in the clerical, technical, administrative, and service work groups shall lose her/his employment from her/his existing position on June 30th, 1988, through redundancy as a direct result of changes to hours of work or workweek of a position(s) in their department or a directly-related department.

12.13 The University shall endeavour to provide employees in the bargaining unit who work different hours of work or workweek as outlined in Articles 12.01 b), 12.01 c), and 12.02 ii) with a fifteen (15) hour rest period between shifts. (Not applicable for the Security Guard group.)

12.14 Modified workweek is an organization of the hours of work agreed to by the University and the employee to provide fewer, but longer working days, to work the full thirty-three and three-quarters (33 ¾) workweek or forty (40) hour workweek, as applicable to the position. Participating in a Modified workweek is non-compulsory for either the employee or the University, and is not applicable to the Security Guard group.

An employee and/or supervisor/department head may submit their proposal to their immediate supervisor and/or department head or to the employee. The supervisor/department head shall notify the Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development, within five (5) working days of receipt or submission of the proposal. The University shall forward a copy to the Union.

The criteria necessary for operation of the Modified workweek are:

a) The services offered by the department or provided by the department to the University will not be diminished.

b) No additional costs to the University will result from the implementation of the Modified workweek.

c) Overtime will not be paid as a result of the Modified workweek.

d) Where the Modified workweek is at the request of the employee, no evening or weekend shift premium will be applicable.

Where more than one employee requests this arrangement, the University will consider the qualifications and experience of the individuals to do the job. Where these are relatively equal, seniority shall prevail.

A written decision to the requester will be provided within fifteen (15) working days of receipt. Where there is a dispute, or the proposed Modified workweek is refused, the request will be forwarded to the Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development (or her/his designate) for resolution. The employee will not have recourse to the grievance procedure in the event the request is refused. There will be a four (4) month trial period and, if during this period the criteria are not met, the Modified workweek may be discontinued. The trial period may be extended by up to two (2) months by mutual agreement between the employee, the supervisor/department head, the University, and the Union.

At any time, an employee or supervisor may opt out of the Modified workweek, provided that the employee or the supervisor gives ten (10) working days' notice.

ARTICLE 13 – OVERTIME

13.01 Except for the classifications of Porter, Liaison Officers and Liaison Coordinators, Security Guards group, RE: Hours of Work for Maintenance, Printing,, and positions in 12.01 b) and 12.02 ii), authorized work performed in excess of six and three-quarters (6 ¾) hours of work per day or thirty-three and three quarters (33 ¾) hours of work per week shall be paid for on the following basis:

a) Monday through Saturday - time and one-half (1½) the employee's regular hourly earnings;

b) Sunday - two (2) times the employee's regular hourly earnings;

c) paid holidays - time and one-half (1½) in addition to holiday pay.

For the Porter classifications, authorized work performed in excess of the normal work hours set out in the Letter of Understanding RE: Hours of Work and starting and stopping times for Porters shall be paid for on the following basis:

a) Monday through Saturday - time and one-half (1½) the employee's regular hourly earnings;

b) Sunday - two (2) times the employee's regular hourly earnings;

c) paid holidays - time and one-half (1½) in addition to holiday pay.

For Maintenance and Printing, or those positions in 12.01 c), authorized work performed in excess of the normal work hours as set out in the Letter of Understanding RE: Hours of work for Maintenance, and Printing, shall be paid for on the following basis, one and one-half (1½) the employee’s regular hourly earnings. Such overtime shall be paid in units of one-quarter (1/4) hour calculated to the nearest quarter. There shall be no pyramiding of overtime payment.

For positions in 12.01 b) and 12.02 ii), authorized work performed in excess of six and three-quarters (6 ¾) hours of work per day or thirty-three and three-quarters (33 ¾) hours of work per week will be paid on the following basis:

a) Monday through Saturday - time and one-half (1½) the employee's regular hourly earnings;

b) Sunday - two (2) times the employee's regular hourly earnings;

c) Paid holidays - time and one-half (1½) in addition to holiday pay.

For the classification of Liaison Officers and Liaison Coordinators, time spent in excess of six and three-quarters (6 ¾) hours of work per day, or thirty-three and three-quarters (33 ¾) hours of work per week representing Laurentian in the University Information Program as organized by the Provincial Standing Committee on Secondary School Liaison, will not be deemed to be overtime work.

For the Security Guard group, it is normal practice for the University to offer additional or replacement hours or shifts to part-time Security Guards, before designating shifts as overtime hours to be offered to full-time Security Guards. Nothing shall prevent the University from covering hours required to meet operational exigencies.

For the Security Guard Full-time group: Authorized work performed in excess of the employee's normal work day or average workweek, will be paid at the rate of time and one half (1 1/2) the employee's regular hourly rate. All authorized overtime will be divided as equally as practicable, amongst those employees who normally perform the work.

For Security Guards Part-time group: Authorized work performed in excess of twelve (12) hours per day or forty-four (44) hours per week will be paid at the rate of time and one half (1 ½) the employee's regular hourly rate. All authorized overtime will be divided as equally as practicable, amongst those employees who normally perform the work.

13.02 Employees shall not be required to take time off during regular working hours to equalize any overtime worked, however, the employee may request and, at the University's discretion, may be granted time off in lieu of overtime payment. In such cases, the employee shall receive hours off of regular time, for each hour of overtime worked, in accordance with Article 13.01.

13.03 Employees who are authorized to work overtime for two (2) consecutive hours or more shall be paid a meal allowance of twelve dollars ($12.00).

13.04 a) The University shall endeavour to keep overtime to a minimum. However, any overtime shall be divided fairly among the employees in the department in similar positions and with similar qualifications, who normally perform the work, and who are available and qualified to perform the work. Seniority shall be the deciding factor in the event of a scheduling conflict amongst those qualified to perform the work.

b) For the Maintenance, Printing and the Security Guard group:

i) It is understood that overtime is a necessary part of the University's operations from time to time. The University shall request overtime from amongst those employees who normally perform the work. Employees shall have the right to refuse overtime, provided they give a valid reason.

ii) In an emergency, the University may assign overtime to the employees who normally perform the work, and the employees agree to work such overtime.

iii) The University shall give as much notice of overtime as is reasonably possible.

13.05 An employee called to work outside her/his normal working hours shall be paid a minimum of four (4) hours pay at her/his normal rate of pay, or at the applicable overtime rate in accordance with Article 13.01 for all hours worked, whichever is greater.

If an employee called to work outside her/his normal working hours is required to remain on the job, he/she shall continue to be paid at the applicable overtime rate, until the commencement of her/his normal work day, when he/she shall revert to her/his normal rate of pay.

13.06 There shall be no duplication or pyramiding of overtime payment, nor shall the same hours worked be counted as part of the normal workweek, and also as hours for which an overtime premium is payable.

13.07 The University recognizes that employees should not be required to log on after hours or while on vacation. Should an unusual circumstance change this understanding, the request for the employee to log on to the computer system remotely will be provided by the supervisor, in writing, to the employee, with a copy to the Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development, (or her/his designate). The log-on and log-off times will be confirmed by the supervisor and the employee, and the employee will be paid a minimum of one (1) hour. Should this log-on situation last longer than one hour, the employee will be paid at time and one-half (1½) of the actual hours. For those employees working on a Monday through Friday work schedule, per Article 12.01 of the Collective Agreement (except for the Security Guard group), should this work be completed on a Sunday, double (2) time overtime rates will apply**.**

13.08 For the Full-time Security Guard Group all banked time must be used by November 30 each year, otherwise it will be forfeited. It is understood that an employee can carry forward a maximum of sixty (60) hours per year non-accumulative. For the purpose of this article banked time refers to hours banked as a result of twelve hour schedules and meetings.

13.09 For the Full-time Security Guard group, the University shall calculate each June 30th, the additional vacation pay owing to each member in the bargaining unit resulting from "overtime work". The calculation shall be at the employee's respective vacation pay rate, and shall reflect the difference between that employee's gross earnings and her/his stated annual salary for the contract year, July 1 to June 30, inclusively.

ARTICLE 14 - PAID HOLIDAYS

14.01 The University recognizes the following paid holidays:

New Year's Day	August Civic Holiday
Founder's Day	Labour Day
Good Friday	Thanksgiving Day
Easter Monday	Christmas Day
Victoria Day	Boxing Day
Canada Day	

If Heritage Day falls on the third Monday in February, presently Founder's Day, then one (1) day paid holiday shall be observed for the purposes of Article 14.

14.02 In order to qualify for payment of the above-named holidays, the employee who is scheduled to work on the holiday, but not required to work because the day is a holiday, shall be paid one (1) day's pay at straight time hourly rate, providing he/she has worked the full scheduled day immediately preceding the holiday, and the full scheduled day immediately following the holiday.

14.03 An employee who works on a paid holiday will receive pay at the rate of time and one-half (1 ½) the employee's normal hourly rate of pay for work performed on such day, in addition to pay for the holiday at the employee's normal hourly rate of pay. Employees who are scheduled to work on the holiday and do not work shall not receive any holiday pay.

14.04 When any of the above-named paid holidays fall on an employee's scheduled day off and the employee has qualified for holiday pay in accordance with Article 14.02, the employee shall receive another day off with pay at a time mutually agreed upon between the employee and the University. Any payment received under the clauses of this Article shall not be used in calculation of any overtime pay.

14.05 When an employee adheres to the procedures outlined in Article 17 regarding leave of absence without pay, and that leave of absence follows or precedes a paid holiday, Article 14.02 would not apply in that it would be considered that the employee has worked the day preceding or following the leave of absence and would be paid for the said holiday.

14.06 Part-time Security Guards who are required to work on a holiday shall be paid at time and one half (1 ½) their regular rate of pay. If they are scheduled to work the holiday and do not work, they shall not receive holiday pay. Employees who are not scheduled to work on a statutory holiday will be paid according to the Employment Standards Act of Ontario.

ARTICLE 15 - VACATIONS

15.01 Employees shall be entitled to annual vacation in accordance with the following:

YEARS OF SERVICE	AMOUNT OF DAYS
less than twelve (12) months of service	six percent (6%) of total earnings
twelve (12) months of services but less than five (5) years of service	fifteen (15) days with pay
five (5) years of service	sixteen (16) days with pay
six (6) years of service	seventeen (17) days with pay
seven (7) years of service	eighteen (18) days with pay
eight (8) years of service	nineteen (19) days with pay
nine (9) years of service	twenty (20) days with pay

YEARS OF SERVICE	AMOUNT OF DAYS
ten (10) years of service	twenty (20) days with pay
eleven (11) years of service	twenty one (21) days with pay
twelve (12) years of service	twenty two (22) days with pay
thirteen (13) years of service	twenty three (23) days with pay
fourteen (14) years of service	twenty four (24) days with pay
fifteen (15) years of service	twenty five (25) days with pay
sixteen (16) years of service but less than eighteen (18) years of service	twenty six (26) days with pay
eighteen (18) years of service but less than twenty (20) years of service	twenty seven (27) days with pay
twenty (20) years of service but less than twenty two (22) years of service	twenty eight (28) days with pay
after twenty (20) years of service	a once only, two-day (2) leave with pay
twenty two (22) years of service but less than twenty four (24) years of service	twenty nine (29) days with pay
twenty four (24) years of service but less than twenty six (26) years of service	thirty (30) days with pay
after twenty five (25) years of service	a once only, three-day (3) leave with pay
after twenty six(26) years of service but less than twenty eight (28) years of service	thirty one (31) days with pay
twenty eight (28) years of service but less than thirty (30) years of service	thirty two (32) days with pay
thirty (30) years of service but less than thirty five (35) years of service	thirty three (33) days with pay
after thirty (30) years of service	a once only, two-day (2) leave with pay
thirty five (35) years of service or more	thirty four (34) days with pay

15.02 If a paid holiday falls during an employee's vacation period, an additional day will be granted with pay at the employee's normal hourly rate of pay.

15.03 In no case may vacation entitlement be carried over or accumulated from one year to the next without the express written permission of the Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development, or her/his designate.

15.04 It is understood and agreed that the University shall give preference of time at which employees wish to take their vacations in accordance with seniority, but of necessity, the Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development, or her/his designate reserves the final decision as to the scheduling of vacations.

For the Maintenance and Printing, employees are required to inform their immediate supervisor stating their vacation preference by May 31, for the vacation entitlement from July 1 to June 30. The immediate supervisor will inform the employee of their vacation time by June 15. For the Security Guard group, the vacation preference must be provided by May 15 of a given year. The immediate supervisor will inform the Guards of their vacation time by June 15.

Employees who do not comply with this Article will have their vacation time determined by the immediate supervisor. Any changes must be in writing and approved by the immediate supervisor. The employee shall not have recourse to the grievance procedure in this case.

Should any employee cancel her/his vacation plans, the revised dates must be brought to the attention of the immediate supervisor, who will consider this plan with a view to operational needs, and alternate times booked. In this circumstance, seniority will not prevail.

Time of Vacation for Full-Time Security

From July 1 to September 15, each eligible employee should be able to take two (2) weeks of summer vacation, on a seniority basis, if possible. If an employee has vacation time left, then preference of time will be given according to employee's seniority, but of necessity, the University must reserve the final decision as to the scheduling of vacations.

15.05 An employee shall be entitled to receive her/his vacation in an unbroken period, unless otherwise mutually agreed upon between the employee and the Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development, or her/his designate. (Not applicable for the Security Guard group.)

15.06 For the purpose of computing vacation time, the date of June 30 closest to the date of hiring will be used to determine vacation credits except during the first year of service where the actual hiring date will determine the vacation credits computed as of June 30 of that year.

15.07 The anniversary of the employee's hiring date will be the effective date for the employee's fourth (4th) week and any additional vacation entitlement as set out in Article 15.01.

15.08 Vacation credits will accrue while on statutory maternity, parental, and adoption leaves. Vacation credits will accrue during other leaves of absence not exceeding two (2) consecutive calendar months, and sick-leave absence not exceeding six (6) consecutive calendar months. For the purpose of this Article, a calendar month is any period of thirty (30) calendar days.

Vacation for Liaison Group

15.09 Liaison Officers and Liaison Coordinators, in lieu of payment for travel time, shall receive six (6) working days of vacation in addition to their normal entitlement as per 15.01 above.

15.10 Liaison Officers and Liaison Coordinators, in lieu of overtime pay for work in excess of six and three-quarters (6 ¾) hours of work per day, or thirty-three and three-quarters (33 ¾) hours of work per week representing the University in the University Information Program as organized by the Provincial Standing Committee on Secondary School Liaison shall receive one (1) week of vacation in addition to their normal entitlement as per 15.01 above. One (1) week of vacation shall not be prorated.

Vacation for Part-Time Security Group

15.11 Employees will be paid vacation pay as a percentage of their regular scheduled pay on each pay. In each calendar year, from January to December inclusive, a part-time employee will be entitled to the following: an unbroken period without shifts being scheduled, as a time for vacation.

a) less than twelve calendar (12) months of service: four (4%) of total earnings, excluding overtime pay added to each biweekly pay

b) after the employee has completed twelve (12) calendar months of service , from the date of hire but less than five calendar (5) years of service:

   i) vacation pay of six (6)% of total earnings added on each biweekly pay

   ii) two weeks of scheduled time without shifts being scheduled

c) after the employee has completed five calendar years of service from the date of hire, and beyond:

   i) vacation pay of six (6)% of total earnings, exclusive of overtime added to each biweekly pay.

   ii) three weeks of scheduled time without shifts being scheduled

ARTICLE 16 - SICK LEAVE

16.01 The sick leave plan which will apply through the term of the Agreement is set out in Schedule "B" hereto attached and will form part of this Agreement.

ARTICLE 17 - LEAVE OF ABSENCE

Preamble

When an employee in the clerical, technical, administrative and service work is unable, for any reason, to report for work, it is her/his responsibility to notify her/his department head or supervisor as soon as possible during the first day of unscheduled absence.

For employees in the Maintenance and Printing, who cannot report for work on her/his regularly scheduled shift, he/she must notify her/his immediate supervisor prior to the commencement of her/his shift, if possible, or at least one-half (1/2) hour after the commencement of the shift. If it is impossible to notify the immediate supervisor, the employee is to leave a message with Security. NOTE: for the Security Group notice is required at least two (2) hours in advance. After the official University hours, it is understood that the current practice will continue where the security guards will attempt to call replacements according to the established lists. In case of an emergency, where an employee is unable to contact her/his immediate supervisor, it is understood that he/she shall not lose her/his rights to sick leave.

17.01 Leave of absence without pay and without loss of seniority may be granted to employees to attend to union-related matters, provided such leave is applied for, in writing, to the Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development, at least ten (10) working days prior to the date the employee intends to absent herself/himself. Permission for such request shall not be unreasonably withheld.

17.02 The University may grant a leave of absence without pay to an employee, provided such request shall be in writing and submitted for approval to the Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development, at least ten (10) working days prior to the date the employee intends to absent herself/himself for up to three (3) days, and twenty-two (22) working days prior to the date the employee intends to absent herself/himself in excess of three (3) working days. Such approval shall not be unreasonably withheld.

17.03 An employee who is elected or selected for a full-time position with the Union, or who is elected to public office, shall be granted leave of absence without loss of seniority for a period of two (2) years, and seniority shall accrue during such leave. Such leave may be renewed on request during her/his term of office. Once the term is completed, the employee shall return to her /his position or to a position at the same grade and step. Should the employee's position not be available, the employee shall have the right to exercise her/his rights under Article 19 - Redundancy.

17.04 **Bereavement Leave**

a) In the event of the death of an employee's husband, wife (which includes common-law wife, common-law husband, and same-sex spouse), daughter, son, or stepchild (which includes a natural child or adopted child resulting from marriage, common-law partnership or same-sex partnership), mother, father, brother, sister, the employee shall be granted a leave of absence of five (5) consecutive working days without loss in pay.
For Part-time Security Guards: the above provision will apply, for such days which are scheduled days of work during the period within five consecutive days after the death.

b) In the event of the death of an employee's stepbrother, stepsister, stepmother, stepfather, mother-in-law, father-in-law, including parents of common-law and same-sex spouse, sister-in-law, brother-in-law, grandparents, guardians, grandchildren, daughter-in-law and son-in-law, the employee shall be granted a leave of absence of four (4) consecutive working days without loss of pay.

c) In the event of the death of an employee's nephew, niece, grandparents-in-law, aunt or uncle, the employee shall be granted a leave of absence of one (1) working day without loss in pay.

d) If, during her/his vacation period, an employee is bereaved in circumstances under which he/she would have been eligible for leave under this article, he/she shall be granted leave and her/his vacation pay credits shall be restored to the extent of any concurrent leave granted.

e) Individuals who must travel a distance of 300 km or more will be granted an additional one (1) day of bereavement leave.

17.05 **Family Responsibility**

Part-time Security Guards will be entitled to Maternity, Parental, Adoption, and compassionate leave benefits as provided under the Employment Standards Act of Ontario**.**

Supplemental Unemployment Benefit Plan (SUB) – Maternity

a) The objective of the plan is to supplement Employment Insurance benefits up to ninety-five percent (95%) of the employee's normal weekly earnings during maternity leave. Up to seventeen (17) weeks of maternity leave will be granted in accordance with the Employment Standards Act (Ontario).

b) This plan covers only temporary unemployment due to pregnancy. Employees do not have a right to SUB payments except for supplementation of E.I. benefits during the unemployment period as specified in the plan.

c) An employee must apply for, and be in receipt of, Employment Insurance benefits before SUB can be paid. The employee must meet the requirements of the E.I. Act concerning the period during which maternity benefits can be paid.

d) An employee will be eligible for SUB payments if she qualifies for and is entitled to Employment Insurance maternity benefits. However, an employee will also be eligible for SUB payments when she is not receiving Employment Insurance because she is serving the E.I. waiting period or because she has received all the E.I. benefits payable to her.

e) The leave may commence at any time during the eleven (11) weeks preceding the estimated date of delivery.

f) The employee shall make written application to the Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development, at least two (2) weeks prior to the date she intends to commence her leave. The application shall include a certificate from a legally qualified medical practitioner stating the estimated date of delivery.

g) No employee shall be required to return to work earlier than six (6) weeks following her actual date of delivery, nor shall she be permitted to do so unless she provides the Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development, with four (4) weeks' notice, in writing.

h) The employee shall be reinstated in her former position provided the leave taken is not longer than the leave provided by the Act, except where an extended leave has prior approval from the University.

i) The employee shall continue to accumulate vacation credits and seniority during her leave.

j) During the period of maternity and adoption leaves, the University shall continue to pay the employer's share of all benefits in which the employee is registered at the time of the leave, excluding contributions to the Laurentian University Pension Plan.

k) Benefits payable under the plan are a sum, which combined with gross E.I. benefits, SUB payments and other earnings equal ninety-five percent (95%) of the employee's normal weekly earnings.

l) Payments from the SUB plan are not considered as earnings for Employment Insurance, but are subject to income tax.

m) The employer must have proof that the employee is, or is not, receiving E.I. benefits before SUB can be paid.

n) SUB payments will be financed by the employer. A separate accounting will be kept on SUB payments.

o) Payments in respect of guaranteed annual remuneration, or in respect of deferred remuneration or severance pay benefits, are not reduced or increased by payments received under this plan.

p) The employer will inform the Canada Employment and Immigration Commission of any changes in the plan within thirty (30) days of the effective date of the change.

Sub Plan - Parental Leave on the Occasion of the Birth of a Child

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

b) During the period of parental leave, as specified above, a member shall receive from the employer:

   i) For the first two (2) weeks, 95% of her/his nominal salary (this only applies if the employee has not taken maternity leave first);

ii) For up to a maximum of seven (7) additional weeks, an amount equal to the difference between the EI benefits received by the member and 95% of the member's nominal salary;

Sub-Plan Adoption - Parental Leave on the Occasion of the Adoption of a Child

a) On the occasion of the adoption of a child coming into the care or custody of a parent for the first time, a member who is a parent shall be entitled to a parental leave of up to thirty-five (35) weeks. The parental leave must be commenced within fifty-two (52) weeks from the date the child comes into the care or custody of the parent for the first time.

b) During the period of parental leave as specified above, a member shall receive from the employer:

i) For the first two (2) weeks, 95% of her/his nominal salary

ii) For up to a maximum of seven (7) additional weeks, an amount equal to the difference between the EI benefits received by the member and 95% of the member's nominal salary.

General Consideration

Notice Required for Parental Leave

a) A member shall give written notice to the employer of her or his intention to take a parental leave at least six (6) weeks prior to the commencement of such leave. The notice period may be altered by mutual agreement.

b) The notice period above may not apply if the member stops working because the child comes into the custody, care and control of the parent sooner than expected.

c) During leaves under this Article, the member shall continue to participate in the pension plan and the other benefit plans set out in this Collective Agreement. The member and the employer shall each continue to pay their applicable share of contributions and/or premiums, unless the member elects not to do so in writing.

d) If both parents are members of this bargaining unit, they may share the total available parental and/or adoption paid periods of leave between them. It is understood that only one person can make use of this sub-plan benefit at a time.

17.06 **Special Leaves**

For the Clerical, Technical and Administrative and Services group:

The following are considered special leaves with pay and must be recorded with the Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development:

a) Emergency (to include emergency illness in the employee's household): one (1) day per occasion;

b) Fire or other disaster resulting in property damage in the employee's residence: two (2) days per occasion;

c) Moving of a household: one (1) day per occasion;

d) Writing of an examination or defending a thesis requiring absence from work: one-half (1/2) day per occasion;

e) Medical, dental and legal appointments requiring absence from work: up to one-half (½) day per occasion. Employees, with the permission of their supervisor, may be allowed an early departure or a late arrival at work that is less than a half a day's absence to attend medical, dental and legal appointments. Such permission shall not be unreasonably withheld. It is understood that the employees will make every effort to schedule medical, legal or dental appointments outside working hours. If this is not possible, appointments should be scheduled to minimize time away from work. Once the employee is finished with the appointment, within reason, he/she shall return to work as soon as possible;

f) Wedding leave, at the employee's discretion, to attend her/his own wedding: maximum three (3) days;

g) Paternity Leave: maximum five (5) working days.

For the Maintenance, Printing and Security Guard group (full-time only)

For the Maintenance, Printing and Security Guard group (full-time only): Security Guards hired under the temporary and term appointments are eligible for these special leaves. This article does not apply to part-time Security guard group.

The following are considered special leaves with pay to a maximum of five (5) days per collective-agreement year, and must be recorded with the Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development.

a) Emergency (to include emergency illness in the employee's household): one (1) day per occasion;

b) Fire or other disaster resulting in property damage in the employee's residence: two (2) days per occasion;

c) Moving of a household: one (1) day per occasion;

d) Writing of an examination: one-half (l/2) day for each examination;

e) Medical, dental and legal appointments requiring absence from work: up to one-half (½) day per occasion. Employees, with the permission of their supervisor, may be allowed an early departure or a late arrival at work that is less than a half a day's

absence to attend medical, dental and legal appointments. Such permission shall not be unreasonably withheld. It is understood that the employees will make every effort to schedule medical, legal or dental appointments outside working hours. If this is not possible, appointments should be scheduled to minimize time away from work. Once the employee is finished with the appointment, within reason, he/she shall return to work as soon as possible.

f) Wedding leave at the employee's discretion to attend her/his own wedding: maximum three (3) days;

g) Paternity Leave: maximum five (5) days within one (1) week of the child being present at home.

17.07 **Education Leave**

An educational leave with full pay may be granted by the University to an employee to enroll in a course outside the University or at Laurentian University, including professional conferences, seminars, workshops, etc. The initiative to take such a course may come from either the University or the employee. The employee shall not have recourse to the grievance procedure in the event of a negative decision; however, the employee and/or the Union may appeal the decision to the Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development. The employee shall not be required to take a course without her/his consent. During an education leave, all of the provisions of the Agreement shall apply, except, of necessity, those dealing with hours of work, and the University shall pay all tuition fees and other directly-related expenses incurred in taking the course, including books and incidental fees.

ARTICLE 18 - TERMINATION NOTICE

18.01 An employee may terminate her/his employment on giving the University at least one (1) normal pay period of previous written notice. When an employee fails to comply with this Article or the employee's employment is terminated by the University, such employee will be paid vacation pay in accordance with the Employment Standards Act.

ARTICLE 19 - REDUNDANCY OF JOB

19.01 Redundancy of jobs results from a shortage of work for a period of one (1) year or more, and/or the complete elimination of a position.

Decisions on redundancy of jobs of staff employees shall be made in light of available information and after consultation with the Union and the Department concerned.

19.02 Minimum written notice of termination for redundancy with a copy to the Union will be two (2) months. The employee may be given equivalent pay in lieu of written notice.

19.03 If a job has been declared redundant, the incumbent will be entitled to the following termination pay at her/his current salary: one-half (1/2) a month for each year of continuous service to the closest whole year, plus three (3) months. An employee may elect to defer this payment for a period of one (1) year, and shall be considered during this one-year (1) period to be eligible for recall under Article 10.11 and Article 10.12.

19.04 If an employee is laid off, and her/his position is subsequently declared redundant, then the termination pay to which the employee is entitled under this Article is in addition to any payment he/she may have received under Article 10.09.

19.05 The period of notice under Article 10.09 and/or this Article to which an employee is entitled, if pay is given in lieu of, shall be added to her/his years of continuous service to calculate her/his entitlement under Article 19.

19.06 The regular notice, if either the employee tenders her/his resignation or is dismissed, is to continue to be the normal pay period.

19.07 In the event that an incumbent is notified that her/his position has been declared redundant, the University will allow that incumbent, during the period of notice, a number of days off for job-seeking interviews equal to one-twelfth (1/12) of the period of notice.

19.08 After an incumbent has been advised that her/his job has become redundant, the University will waive up to one-half (1/2) of the normal period of resignation notice without this affecting her/his termination pay, which of course would then start from the new termination date of her/his choosing.

19.09 The University may offer an alternative position (without posting). The employee may refuse the alternative position without losing her/his rights to termination benefits. For employees hired after September 1, 1999, the University may offer an alternative, comparable position (without posting). The employee will not lose her/his salary grade or step. If the employee refuses the alternative, comparable position, the employee shall lose all rights to termination pay under Article 19.03, or any other applicable article. The aforementioned sentence does not apply to any employee in a term position, as of September 1, 1999, with three years or more of continuous service in the same position, which may become permanent.

In order to assist in the transition, such employees may be offered (or may be required at the recommendation of the host unit) to take a leave of absence in accordance with Article 17.07.

19.10 The University is not bound to offer an alternative position to a redundant employee.

19.11 In the event of an employee being laid off for a period of twelve (12) months, the position will be declared redundant.

19.12 Should an employee accept a term/temporary position while on recall, the following shall apply:

a) Vacation will accrue (prorated to the length of the term/temporary position) based on her/his length of service with the University.

b) If another job in a salary grade equal or lower, becomes vacant, which the University requires to be filled on a permanent basis, the employee shall be given preferential recall rights according to the Recall Articles of this Collective Agreement during the term/temporary appointment.

c) The employee will be entitled to termination pay as per Article 19.03 based on the original job he/she occupied when declared redundant.

d) Should an employee be offered another term/temporary job with a different termination date, and if the new termination date exceeds the termination date of the redundant job, all recall rights will apply up to the revised termination date.

ARTICLE 20 - HEALTH AND WELFARE

20.01 1) The University shall pay at current rates to the following welfare plans on the percentage bases set out below:

a) Ontario Health Insurance Plan - University contribution – 100%;

b) Life Insurance - University contribution – 100%;

c) Long-Term Disability – employee contribution – 100%;

d) Extended Health Care - University contribution – 100%;

e) Dental Plan - University contribution - 100 % at current O.D.A. rate

2) For Maintenance and Printing, the University agrees to maintain its total contributions, at current rates, to its welfare plans, which consist of:

a) Ontario Health Insurance Plan - University contribution – 100%;

b) Life Insurance - University contribution – 60%;

c) Long-Term Disability - University contribution – 100%;

d) Extended Health Care - University contribution – 85%;

e) Dental Plan - University contribution –100% at current O.D.A. rates

3) In addition to the Canada Pension Plan, every employee shall be governed by the University Retirement Plan and the University, and employees shall make contributions in accordance with the provisions of the plan.

Part-time Security Guards who have completed their probationary period per Article 8 will be entitled to join the Pension Plan in accordance with the provisions of the Plan and the terms of this Agreement: After completion of seven hundred (700) hours of service in each of two consecutive years, or if they have earned 35% of the present and previous years YMPE (year’s maximum pensionable earnings).

Effective July 1, 2012, Members shall only participate in the Defined Benefit component of the Retirement Plan and Member contributions shall only be used toward funding the Defined Benefit component of the Retirement Plan. All pension service contributions and benefits accrued prior to July 01, 2012, shall remain in the hybrid component of the Retirement Plan. Eligible Members shall participate in the Laurentian University Supplementary Pension Plan.

20.02 The University's contribution to the Health and Welfare Plans shall cease when:

a) The employees are on layoff, in excess of one (1) month;

b) the employees are on unpaid leave of absence, in excess of one (1) month;

c) the employees are on sick leave, compensable or noncompensable injury, in excess of thirty (30) calendar months, subject only to the provisions of the Ontario Human Rights Code.

The University shall notify the employee concerned prior to the date that the University's contributions shall cease.

20.03 **Retirement Plan**

Employer Contribution

The Employer’s contributions to the Retirement Plan shall be at least the amount required to fund current service costs and any unfunded liabilities and solvency liabilities, or 7.5%, whichever is greater, in accordance with the Pension Benefits Act and regulations there under based upon the actuarial valuations for the Retirement Plan that the Employer files with the Financial Services Commission of Ontario. Interest on the Employee contributions to the Plan will be credited at the Plan rate of return.

The Employer may take a contribution holiday in accordance with the Pension Benefits Act and after discussion with the Pension Committee only when required under the Income Tax Act due to excess surpluses as defined under the Income Tax Act 147.2(2) (d). Any contribution holiday shall be shared equally between the Employer and Employees.

Member's Required Contribution

Each Member shall contribute by regular payroll deduction as follows:

Effective July 1, 2018, the sum of:

a) 9.9 % of the part of the Member's Pensionable Earnings that is below the year's basic exemption as defined by the Canada Pension Plan;

b) 6.4 % of the part of the Member's Pensionable Earnings that is between the year's basic exemption and the Y.M.P.E.; and

c) 9.9 % of the part of the Member's Pensionable Earnings that is in excess of the Y.M.P.E.

20.04 A newly-hired employee shall provide Human Resources with a copy of her/his birth certificate or equivalent document.

Each employee, who has not previously done so, shall, when requested, supply Human Resources with a copy of her/his birth certificate (or other equivalent documentation attesting to the date of birth).

Information obtained from this documentation shall be filed "confidential".

ARTICLE 21 - JURY AND WITNESS DUTY LEAVE

21.01 The University shall grant leave of absence with pay and without a loss in seniority to any employee who is required to be a juror or witness by anybody in Canada with powers of subpoena.

The employee shall notify her/his immediate supervisor, immediately, upon her/his notification that he/she will be required to attend such hearing, and present proof of service requiring her/his attendance. Once the employee is discharged from subpoena, he/she shall return to work as soon as possible.

For the Security Guard Group (full-time and part-time): It is agreed that should an employee on her/his day off be required to appear in court for University business, he/she will receive four (4) hours pay or for full-time Security guards the option of four (4) hours of pay or four (4) hours off in lieu of pay.

ARTICLE 22 - MEETINGS OF THE UNION

22.01 The University agrees to allow one (1) hour extra on the lunch break for the three (3) regular meetings of the Union per year.

It is understood that the ratification of the Memorandum of Settlement for the Collective Agreement will not be counted as one of these meetings.

Members of the Executive Committee of the Union shall be entitled up to a further eight (8) periods of three-quarters (3/4) of an hour for the purpose of attending Executive Committee meetings.

It is understood that Human Resources must be advised a minimum of five (5) working days in advance of scheduled meetings.

For the Security Guard group: It is understood that member attendance at these meetings cannot compromise continuing coverage of University security, and cannot result in increased cost.

ARTICLE 23 - BULLETIN BOARDS

23.01 The University agrees to permit posting of notices of Union meetings or functions and other documents on a bulletin board on its premises designated by the University for such purposes, and all such notices or other documents must be signed by an authorized officer of the Union and submitted to the Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development, for approval before posting. The Union agrees to remove out-of-date material forthwith.

ARTICLE 24 - HEALTH AND SAFETY COMMITTEE

24.01 The University and the Union recognize the benefits to be derived from a safe and healthy place of employment. It is agreed that the University, the employees, and the Union will cooperate fully to promote safe-work practices, health and conditions, and the enforcement of safety rules and procedures in accordance with the Ontario Occupational Health and Safety Act.

The University and the Union membership agree to comply with all the regulations pursuant to the Ontario Occupational Health and Safety Act.

No employee shall be disciplined for refusal to perform work where the employee has acted in compliance with the Ontario Occupational Health and Safety Act.

The University and the Union agree to participate in the Laurentian University Health and Safety Committee as per the structure of the committee. The Union will have two (2) representatives on this committee.

ARTICLE 25 - POSITION NUMBERING

25.01 The University agrees to apply a permanent number to existing bargaining unit positions and to each and every newly created, bargaining unit positions.

25.02 The University shall maintain a position directory, which shall include:

a) a number for each bargaining unit position;

b) department of the position;

c) classification level of the position.

25.03 The University shall maintain job descriptions for all positions in the bargaining unit, and they shall be available in Human Resources. For Maintenance, Printing and the Security Guard group**,** job descriptions will include as the final phrase "Perform other duties as assigned."

25.04 a) Prior to implementing a new position or any changes to an existing position, or major classification in the Security Guards group, the University shall provide to

the Union a copy of the position questionnaire and shall discuss such changes with the Union and the position incumbent, if any. The University shall not make any changes to existing positions in a manner that is unreasonable, and such changes shall not be made without considering the experience and qualifications of the incumbent, if any.

b) No incumbent in an existing position that is changed by the University shall suffer a decrease in salary rate as a result of a salary-grade decision related to the change. Such an employee shall maintain her/his salary rate and, in future, shall receive the same salary-scale increase as is negotiated for the salary grade at which the employee's job is classified.

c) Where changes to a job occur under Article 25.04 (a) on a temporary basis of twelve (12) months (consecutively) or less, the University shall designate an interim salary grade for the temporary period. Should the temporary changes continue past six (6) consecutive months, the interim position will be submitted to the Joint Job Evaluation Committee for evaluation.

d) Where temporary changes to a position would result in a salary increase, the incumbent shall be paid the increased salary, but only for the period of the temporary change. The incumbent's salary will revert to the original salary at the end of temporary change. The University shall not be permitted to renew this arrangement without mutual consent from the Union. The University may not end a temporary assignment and then reassign this after less than six consecutive months.

ARTICLE 26 - POSITION LEVELS

26.01 a) Subject to the following paragraphs, each employee will be advanced from her/his current step in her/his salary grade to the next step in that grade on the annual increment date, July 1, up to the maximum of the salary grade.

b) Each employee shall be entitled to the step increase provided for in paragraph (a) above, unless the University can show cause for not awarding the annual increase. Should the University decide not to grant the step increase, it shall so state, in writing, giving the reasons therefore. The decision and reasons shall be provided to the affected employee with a copy to the Union.

c) An employee who completes her/his probationary period between April 1 and September 30 in any given calendar year shall be eligible to receive a step increase pursuant to Article 8.02. Such employee shall be eligible to receive her/his next step increase only on July 1 in the next calendar year. (Not applicable to the Security Guard group.)

d) An employee who completes her/his probationary period between October 1 and March 31 shall be eligible to receive a step increase pursuant to Article 8.02. Such

an employee shall be eligible to receive her/his next step increase on July 1 next following completion of the probationary period. (Not applicable to the Security Guard group.)

26.02 Upon the establishment of a revised salary grade for a position pursuant to the job evaluation procedure, the salary rate of the employee who occupies the position will be set as follows:

a) where the salary grade is increased,

i. in the case of new and changed vacant positions, the rate of pay as at the date of appointment will be re-determined pursuant to Articles 8 and 9 of the Collective Agreement.

ii. in the case of changed occupied positions increasing to a higher salary grade, the rate will be the base rate of the higher salary grade, or current salary rate, of the employee plus two steps, whichever is higher. (Not applicable to the Security Guard group.)

iii. in the case of temporary changes to a position that would result in a salary increase, the incumbent shall be paid the increased salary under Article 25.04 d), but only for the period of the temporary change.

b) where the salary grade is decreased,

i. in the case of new and changed vacant positions, the rate of pay as at the date of appointment will be re-determined pursuant to Articles 8 and 9 of the Collective Agreement, except where the affected employee was a member of the bargaining unit promoted or transferred to the position through the posting provision of the Collective Agreement, whose revised rate of pay would be less than the rate of pay he/she was receiving before appointment to the position. In this latter case, the employee shall be paid the rate which he/she would otherwise be paid in her/his previous position, and such employee shall continue to receive negotiated annual increases, but no step increases until the correct rate in the new grade is equal, or greater, than the salary he/she receives.

ii. in the case of a changed occupied position, the provisions of Article 25.04 will apply.

ARTICLE 27 - POSITION POSTING

27.01 In all cases of promotions, transfers, and when new positions are created and vacancies occur, which the University requires to be filled, falling within those positions included in the description of the bargaining unit, notice shall be distributed to all departments and posted by the University in designated areas for five (5) working days.

Applicants must apply, in writing, as per the instructions outlined on the posting. Initially, only applications from bargaining unit members shall be considered. The applicants'

qualifications and competence, as per Article 10.02, shall be considered by the University, with a view to determining the potential of the applicants to perform the position effectively. When there are no suitable applicants from within the bargaining unit, outside applicants may be considered and appointed, provided any change in qualifications expected is first communicated in a new posting. Should the position not be filled after a period of sixty-six (66) working days, commencing from five (5) working days after the date the job posting closes, the notice shall be posted again within the University for five working (5) days**.**

The University may temporarily fill an established position (without posting) for a period of six (6) months. Extension of the period may occur for a further two (2) months by mutual agreement of the Union and the University.

All applications shall be considered in the strictest confidence, and no references shall be sought without the knowledge and consent of the applicant.

27.02 The position posting shall describe the minimum requirements of the position and shall be based on the job description. Nothing in the position posting shall contravene the information contained in the job description. No important information (subject to space limitations) shall be omitted.

27.03 Following the closing of a posting, a complete list of the bargaining unit applicants and their respective seniority date shall be sent to the Union stating the position number thereon.

27.04 When an employee is temporarily assigned by the University to perform the principal duties of a position in a higher salary grade within the bargaining unit for more than five (5) consecutive days, he/she shall receive two (2) steps or the base of the assigned salary grade, whichever is greater, commencing on the first day.

27.05 When an employee is temporarily assigned by the University, except for vacation and unpaid leaves of absences, to perform the principal duties of a position within the bargaining unit for more than ten (10) consecutive working days, in addition to the duties of her/his own position, he/she shall receive a three (3) additional-step increase commencing on the first day. Principal duties mean the majority of the main duties outlined in the job description (comprising more than fifty percent (50%) of the job duties). (Not applicable to the Security Guard group.)

27.06 When an employee is temporarily assigned to a job in a lower salary grade, her/his salary rate shall not be reduced.

27.07 a) The University may assign, without posting, an employee from within the same department to perform the principal duties of a position, which is temporarily vacant, up to a period of eight (8) months. Extension of the period may occur for a further two (2) months by mutual agreement of the Union and the University.

Upon mutual agreement (employee and University), the University may assign, without posting, an employee to a different department within the University to perform the principal duties of a position which is temporarily vacant, up to a period of eight (8) months. Extension of the period may occur for a further two (2) months by mutual agreement of the Union and the University.

b) For the purposes of Article 27.07 only, the Faculty of Science, Engineering and Architecture, Faculty of Management, Faculty of Arts, Faculty of Education, Faculty of Health and Faculty of Graduate Studies will each be considered as the "same" department.

c) Such employee will be paid the rate of the grade as of the date of appointment.

d) Upon completion of the temporary assignment, the employee concerned shall be placed in her/his former position or in another position at the same salary grade, at the same salary rate, where her/his former position has ceased to exist.

e) Employees who work the hours of work as specified in 12.01 a) and 12.02 i) shall not be assigned by the University to work hours of work as specified in 12.01 b), 12.01 c), and 12.02 ii) without their mutual agreement or vice versa.

27.08 The University shall not be obliged to consider an application for a job posting from an employee who is probationary or temporary at the time of the job posting.

27.09 It is understood that for the security guard group covered by this collective agreement cannot become a full-time employee under the LU/LUSU collective agreement, save and except, upon her/his being awarded by the university, a full-time position in the security guards group, posted under article 27 , article 10 and any other relevant articles.

ARTICLE 28 - TEMPORARY EMPLOYMENT

28.01 A temporary position is one whose duration shall not exceed a period of six (6) calendar months, except by mutual agreement of the University and the Union. No position shall be filled for a period in excess of six (6) calendar months by renewing a temporary employee's appointment or by appointing a series of temporary employees, without the mutual agreement of the Union.

For the Security Guard Part-time Guard Group the provision of Schedule N: re Appointment of Part-time Security Guards into term position, and Schedule O: re Clarification regarding the provisions of the LU/LUSU collective agreement in relation to Part-time Security Guard Group, shall apply.

The University can extend temporary appointments up to six (6) calendar months that are replacements for Leaves of Absence, Long-Term Disability and Workplace Safety and Insurance Board, or partial replacements for employees on Worker Accommodation. The University will notify the Union of such extensions.

28.02 A temporary employee is one who is hired as a leave replacement or for a definite task that is expected to last not more than six (6) calendar months, with a termination date anticipated at the completion of such task.

28.03 A temporary position must be posted before becoming permanent.

28.04 The temporary employee in a temporary position may make application, in writing, for the position, if and when it is to become permanent. However, her/his application shall not rely upon events subsequent to the creation of the temporary position. Should he/she be selected, then all of the time worked by her/him when it was a temporary position shall be applied to, and form part of, the probationary and/or trial period as provided for in Articles 8 and 9 of this Agreement.

28.05 No permanent employee who has acquired seniority under this Agreement shall be laid off work by reason of the University hiring a temporary employee or establishing a temporary position.

28.06 The termination of employment of a temporary employee shall not be made the subject of a grievance.

28.07 A temporary employee is covered by all the provisions of this Agreement, unless otherwise stated in this collective agreement, with the exception of Articles:

Article 4	Negotiation Committee
Article 8	Probationary Period
Article 9	Trial Period
Article 10	Seniority, Layoff and Recall
Article 16	Sick Leave
Article 17.05	Maternity Leave
Article 19	Redundancy of Position
Article 20	Health and Welfare. A temporary employee who, at the time of hire, is expected to fill a temporary position for a period of at least eight (8) continuous months, shall be covered by the provisions of this Article (Pension Plan excluded).
Article 30	Pension Plan
Article 32.01	Tuition Fees
Schedule "B"	Sick Leave Plan
Letter of Understanding E	Physical Education Membership
Letter of Understanding F	Free Tuition

The temporary employee shall be granted sick leave credits on the basis of one and one-half (1½) days for each calendar month of service. It is understood that there will be no pay out for accrued sick leave credits at the end of the temporary period. In the case of the Security Guard Full-time Group, sick leave will accrue at the rate of twelve (12) hours per calendar month of service. It is understood that there will be no pay out for accrued sick leave credits at the end of the temporary period.

28.08 Students enrolled at Laurentian University, or any other educational institution during the academic year, shall only be employed outside of the official University hours of work, or in relief of members of the bargaining unit during official office hours or as temporary employees as per the above. The term "student" is never meant to apply to employees of the bargaining unit taking courses at Laurentian through the provisions of Article 31.01 or otherwise.

ARTICLE 29 - TERM EMPLOYMENT

29.01 A term position is one whose duration shall be a specified term, that is, a pre-arranged period of time that exceeds six (6) calendar months, but will not exceed a period of twelve (12) calendar months. See letter of understanding O re appointing part-time security guards to term positions.

29.02 A term employee is one who is hired for a definite term or task that exceeds six (6) calendar months, and is expected to last no more than twelve (12) calendar months, with a pre-arranged termination date anticipated at the completion of such term or task.

29.03 A term position must be posted before becoming permanent.

29.04 Should the University wish to create a new term position, it will inform the Union and give written reasons prior to posting the position. See letter of Understanding N regarding renewal of term appointments for Part-time Security Guards

29.05 Should the University wish to renew the term position, it will inform the Union and give written reasons prior to posting the position. See letter of Understanding N regarding renewal of term appointments for Part-time Security Guards

29.06 When the position is to become permanent, the incumbent may make application, in writing, for the position. However, unless the incumbent is a permanent bargaining unit member, her/his application shall not rely upon events subsequent to the creation of the term position.

Should the term employee be selected, then, provided he/she has already completed a probationary/trial period as a term employee in that position, Articles 8 and 9 shall not apply.

The probationary/trial period (Articles 8 and 9) shall be waived for term employees who become permanent bargaining unit employees if they have worked in the posted position within the last three (3) months of the date of the posting.

29.07 No permanent employee who has acquired seniority under this Agreement shall be laid off work by reason of the University hiring a term employee.

29.08 The termination of employment of a term employee, upon completion of the pre-arranged term, shall not be made the subject of a grievance.

29.09 A term employee shall be covered by all the provisions of this Agreement, unless otherwise stated in this collective agreement, with the exception of Articles:

Article 10 .....Seniority, Layoff and Recall. However, term employees who have made application for a bargaining unit position in accordance with Article 27 shall be considered after permanent bargaining unit applicants, but before applicants from outside the bargaining unit.

Article 17.05 ....Maternity Leave, during the first pre-arranged term. However, it is understood that the University does not guarantee employment past the pre-arranged termination date of the term period.

Article 19 .....Redundancy of Position.

Article 20 .....Health and Welfare. A term employee who, at the time of hire, is expected to fill a term position for a period of at least eight (8) continuous months, shall be covered by the provisions of this Article.

29.10 A term employee whose term is renewed for the same position shall not serve a second probationary/trial period. Such employee shall receive at least a one (1) step increase in salary upon such renewal. (Step increase is not applicable to the Security Guard group.)

29.11 A term employee who has occupied the same position in a temporary capacity without a break in service shall have the time accumulated during her/his temporary appointment count towards the probationary period of her/his term position or her/his term position that becomes a permanent appointment.

29.12 For the purposes of calculating vacation entitlement, the University will calculate vacation according to the number of consecutive term re-appointments in the same position, prorated.

Should the term employee become a permanent employee in that position, the accumulated time of service shall be carried over to the new position for the purpose of calculating vacation entitlement.

For example: the formula that would be used:

On the fifth (5^{th}) renewal of an eight (8) month term appointment.
Sixteen (16) days X (eight (8) months/twelve (12) months) = ten and two-thirds (10 2/3) days.

29.13 If the term employee is currently in a position that becomes permanent and applies for the position, and providing that he/she has been in that same term position for a period of twelve (12) months or more, then, for the purpose of applying for this position, the term

employee will be deemed to have seniority. Should the term employee be awarded the permanent position, then her/his seniority will begin from the date of the first appointment in that position.

ARTICLE 30 – WAGES

30.01 The University shall pay salaries and wages in accordance with Schedule "A" attached hereto and forming part of this Agreement. On each pay day each employee shall be provided with an itemized statement of wages, overtime, and other supplementary pay deductions or credits. The pay day shall be every second Friday for all bargaining unit employees.

Effective July 1, 2018, all employees will receive an across-the-board increase of 1.8 %.
Effective July 1, 2019, all employees will receive an across-the-board increase of 1.5 %.
Effective Jan 1, 2020, all employees will receive an across-the-board increase of 1.5%.

30.02 **Method Of Determining Percentage Wage Increase**

The percentage wage increase will be determined by calculating the projected wage increase that each employee will receive during the contract year as a percentage of the total wages paid during the previous contract year to employees still employed as of the termination date of the present contract.
In calculating the wages paid for the previous contract year, the following procedures will apply:

a) the total base salary for all employees on June 30 (or such date as agreed to by both parties) of the previous contract year, less one-half (l/2) of the total cost of all annual increment steps effected on January 1 of the previous contract year;

b) all other adjustments and anomalies will be excluded from the calculation.

ARTICLE 31 - POLICIES

31.01 In order to encourage the professional development of our staff, the University shall register members of staff in Laurentian University courses without any charge for tuition fee if the person has completed the last course taken at Laurentian satisfactorily, or if the person has not previously taken a Laurentian University course. If a member of staff enrolls in a course under this policy and does not complete it satisfactorily, that person must pass another course of equal cost for which full tuition has been paid before again becoming eligible for free tuition.

31.02 Changes to present policies and regulations or new policies and regulations pertaining to the bargaining unit shall be discussed with the Union prior to implementation.

31.03 Any travel expenses for employees for authorized University travel will be paid in accordance with the policy set by the University, from time to time, after consultation with the Union.

31.04 Both parties agree that the mechanism of the handling of complaints concerning harassment will be through the approved Laurentian University policy and procedure relating to harassment. This does not affect anyone who wishes to file a grievance under Article 6. Time limits for submitting the grievance set forth in the grievance procedure will be waived, per Article 6.10, within six (6) months of the last incident, that are brought forward under Article 3.07. Grievances under Article 3.07 will go directly to step 2 of the grievance procedure.

ARTICLE 32 - TECHNOLOGICAL CHANGE

32.01 A technological change is defined as a change in process, technology, or equipment.

32.02 The University shall notify the Union, in writing, three (3) months prior to the introduction of any technological change which may affect employees, their wages, hours of work, duties, job descriptions, and/or any other conditions of employment. Upon notification, the parties shall meet, as soon as possible, in order to minimize the adverse effects of the technological change.

32.03 Where a position is altered due to technological change, the University shall endeavour to provide proper training during working hours in order to train an employee.

32.04 The University shall endeavour to find alternative employment opportunities at the employee's current salary grade and step within the University in the event of a layoff, or proposed layoff, of employees resulting from changes in the technology utilized by the University. If no appropriate opportunities are available, the affected employees shall be governed by the provisions of Article 10 - Seniority, Layoff and Recall, or Article 19 - Redundancy of Job.

32.05 An employee's position, which has been affected by technological change, shall be evaluated in accordance with the Joint Job Evaluation System. No employee who has acquired seniority under the provisions of this agreement shall suffer a reduction in salary as a result of such an evaluation.

ARTICLE 33 - DISCIPLINE, DISCHARGE AND PERSONNEL FILES

33.01 No employee shall be disciplined or discharged without just cause.

33.02 An employee shall be accompanied by a representative of the Union on the occasion of an interview with a representative of management of the University where a formalized written warning, suspension, or discharge, is to be discussed.

33.03 Whenever the University deems it necessary to discipline an employee, the University shall, within five (5) working days of the incident or the completion of the investigation, give written particulars of such discipline to the employee involved, with a copy to the Union. Failure to discipline within five (5) working days of the completion of a timely investigation into the incident will render the discipline null and void. The employee concerned shall sign such letter of discipline indicating receipt of same. Nothing herein shall prevent the University from verbally reprimanding an employee, however, such verbal reprimand shall not form part of the employee's record.

33.04 Twelve (12) months after a warning, which may involve a letter of reprimand or discipline has been issued, except a warning which indicates that a reoccurrence of a similar and/or related infraction may result in the termination of employment, the warning so given shall not be considered in subsequent disciplinary action, and will be removed from the employee's employment record, provided there has been no reoccurrence of a similar and/or related infraction within the twelve (12) months.

33.05 Demotion shall not be used as a disciplinary measure.

33.06 An employee shall have the right to examine all of her/his Personnel files during normal business hours provided the request is made in writing to the Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development, with the provision that any confidential letters of recommendation shall be held confidential. However, employees may request and shall obtain the names of the authors of such confidential letters. Employees shall have the right to have the University prepare, at reasonable intervals and at the employee's expense, copies of information in their Personnel files.

33.07 In the case of a letter of censure, reprimand, or criticism being added to the employee's file, the employee concerned shall be notified and required to read and initial such material. In the event of an alleged distortion or error, the employee shall have the right to include material pertinent to the alleged distortion or error. In the event of an error being established to the satisfaction of both parties, the file shall be corrected and the erroneous material removed.

33.08 Employees are encouraged to notify the Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development, of any successful completion of relevant education program/conference/workshop or any enhancement of one's qualifications. This information will be placed in the employee's file.

ARTICLE 34 - COPIES OF THE AGREEMENT

34.01 The Union and the University desire every employee to be familiar with the provisions of this Agreement and her/his rights and obligations under it. For this reason the University and the Union shall contribute equally to the cost of printing sufficient copies of this Agreement in a union shop within thirty (30) days of signing.

34.02 New employees shall be given a copy of the Collective Agreement by Human Resources upon commencement of employment.

34.03 Copies of the Collective Agreement in the French language shall be available upon request.

ARTICLE 35 – PROFESSIONAL TRAINING AND DEVELOPMENT

35.01 The University agrees to grant LUSU employees, at a mutual agreeable time, two (2) mini-conferences, consisting of one-half (1/2) day each, with no loss in pay, to be organized by the Union and Human Resources. The University will contribute up to fifteen hundred dollars ($1,500) for each session per year towards the cost of these sessions. Attendance will be taken at these sessions. It is understood that Security Guards who are scheduled to work on the days of the conference will not be able to attend

35.02 Employees who have been requested by the University to attend French or English language courses offered by the University will not be required to make up the time spent attending these courses.

35.03 Employees will be reimbursed for successful completion of any skills-upgrading courses from an accredited institution, previously approved by Human Resources. Should the employee be denied approval, he/she may appeal according to Article 17.07.

35.04 Employees will be required to submit appropriate receipts for reimbursement, with proof of successful completion of the program.

35.05 The University and Union will jointly review which positions within the bargaining unit, in the MPR-OPS unit, and the Security Guard group (full-time and part-time), require formal licenses, certificates, and medical examinations on an ongoing basis, for an employee to do their work in their present job (except for Class G Driver's license). The licenses must be ones requiring ongoing renewal, not one-time licensing, except where required by the University. Once the potential costs and liabilities have been established, the University and Union will meet to review this situation. An amount of up to three thousand, five hundred dollars ($3,500) per year will be set aside, and the University and Union will meet to review how best to distribute this subsidy.

ARTICLE 36 - CLOTHING

36.01 a) The University shall provide for the employees in the Maintenance and Printing, departments for the following clothing:

i) work clothes in the form of a work shirt and pants/jeans, or coveralls (maximum two (2) regular sets, or one (1) regular and one (1) insulated set per year);

ii) gloves as required;

iii) rainwear including rubber boots: (maximum of one (1) set of rainwear as required and one set of boots per year);

iv) gloves and/or aprons in Printing Services.

36.01 b) **Safety Footwear**

The University will subsidize the purchase of CSA approved safety footwear for those employees designated by the University to wear safety footwear, in the amount of one hundred and thirty-five dollars ($135), every year, upon presentation of a valid sales receipt. Employees purchasing safety footwear under this article shall be required to wear them while at work. This subsidy will be provided only where employees are actively working in a position requiring the use of safety boots, and will be prorated after a sick leave longer than six months, or a leave of absence greater than four months.

An additional allotment of $25 per year will be provided to include metatarsal protection in the purchase of the safety footwear for the following classifications:

Motor Mechanic
Millwright

36.02 For the Security Guard Group, the University shall supply full-time employee with the following:

a) One (1) complete uniform every two (2) years (one (1) tunic, two (2) pairs of trousers, one (1) cap);

b) Three (3) shirts and two (2) ties annually;

c) Allowance for the purchase of boots, winter shoes, and winter gloves will be paid as follows:

July 1, 2018: $181.31
July 1, 2019: $181.31
July 1, 2020: $181.31

It is understood that the quality and type of boots, winter shoes, and winter gloves must meet the standards set by the University. Any employee whose employment is terminated, for any reason, the amount will be prorated, and will be adjusted on the final pay.

d) One (1) winter coat, one (1) raincoat, one (1) duty belt, and one (1) spring and fall jacket, as required;

e) Cleaning allowance will be paid as follows:

July 1, 2018: $295
July 1, 2019: $295
July 1, 2020: $295

The allowance and payment of same shall be administered by the University. Any employee whose employment is terminated, for any reason, the amount will be prorated, and will be adjusted on the final pay.

ARTICLE 37 - DURATION

37.01 This Agreement shall be binding on the parties hereto and remain in effect from July 1, 2018, to June 30, 2021, and shall continue from year to year thereafter, unless either party gives the other party notice in writing not more than ninety (90) days, but not less than sixty (60) days prior to the thirtieth (30th) day of June in that year that it desires its termination, renewal, or amendment. Within ten (10) working days of receipt of such notice by one party, the other party is required to enter into negotiations for the renewal and/or revision of the Agreement.

DATED at Sudbury, this ~~day of~~ , ~~2018.~~

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
OF SUDBURY

Sara D. Kuntz October 2, 2018
(Interim Associate Vice-President HROD and USBE)

Lysbe Fendel Oct 11/2018
(Interim President)

Oct 11/2018
Vice President, Administration

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
STAFF UNION

Oct 11/2018
President LUSU

Oct 11/18
2nd V.P. LUSU

Oct 11/18
1st V.P. LUSU

SCHEDULE A

LUSU Grid effective July 1, 2018/ Grille salariale du SEUL en vigueur le 1er juillet 2018

(1.8% economic adjustment / Redressement de 1.8%)

Clerical, Technical, Administrative, MPRO and Service Units

Grade	Step / Niveau 1	Step / Niveau 2	Step / Niveau 3	Step / Niveau 4	Step / Niveau 5	Step / Niveau 6	Step / Niveau 7
10	42.08	43.05	44.04	45.05	46.08	47.14	48.22
9	40.26	41.19	42.14	43.10	44.09	45.11	46.15
8	38.44	39.33	40.23	41.16	42.10	43.07	44.06
7	36.61	37.44	38.31	39.19	40.10	41.03	41.97
6	34.81	35.61	36.42	37.27	38.12	39.00	39.90
5	32.08	32.82	33.57	34.34	35.13	35.95	36.77
4	29.35	30.02	30.71	31.43	32.14	32.88	33.64
3	26.62	27.23	27.86	28.50	29.16	29.83	30.52
2	23.89	24.44	25.00	25.58	26.16	26.77	27.39
1	20.80	21.35	21.90	22.47	23.05	23.65	24.27

Security Guards Group

Grade	Prob.	Level / Niveau 1	Level / Niveau 2	Level / Niveau 3
Full-Time	24.16	24.71	25.28	25.85
Part-Time	24.16	24.71		

LUSU Grid effective July 1, 2019/ Grille salariale du SEUL en vigueur le 1er juillet 2019

(1.5% economic adjustment / Redressement de 1.5%)

Clerical, Technical, Administrative, MPRO and Service Units

Grade	Step / Niveau 1	Step / Niveau 2	Step / Niveau 3	Step / Niveau 4	Step / Niveau 5	Step / Niveau 6	Step / Niveau 7
10	42.71	43.70	44.70	45.73	46.77	47.85	48.94
9	40.86	41.81	42.77	43.75	44.75	45.79	46.84
8	39.02	39.92	40.83	41.78	42.73	43.72	44.72
7	37.16	38.00	38.88	39.78	40.70	41.65	42.60
6	35.33	36.14	36.97	37.83	38.69	39.59	40.50
5	32.56	33.31	34.07	34.86	35.66	36.49	37.32
4	29.79	30.47	31.17	31.90	32.62	33.37	34.14
3	27.02	27.64	28.28	28.93	29.60	30.28	30.98
2	24.25	24.81	25.38	25.96	26.55	27.17	27.80
1	21.11	21.67	22.23	22.81	23.40	24.00	24.63

Security Guards Group

Grade	Prob.	Level / Niveau 1	Level / Niveau 2	Level / Niveau 3
Full-Time	24.52	25.08	25.66	26.24
Part-Time	24.52	25.08		

LUSU Grid effective July 1, 2020/ Grille salariale du SEUL en vigueur le 1er juillet 2020

(1.5% economic adjustment / Redressement de 1.5%)

Clerical, Technical, Administrative, MPRO and Service Units

Grade	Step / Niveau 1	Step / Niveau 2	Step / Niveau 3	Step / Niveau 4	Step / Niveau 5	Step / Niveau 6	Step / Niveau 7
10	43.35	44.36	45.37	46.42	47.47	48.57	49.67
9	41.47	42.44	43.41	44.41	45.42	46.48	47.54
8	39.61	40.52	41.44	42.41	43.37	44.38	45.39
7	37.72	38.57	39.46	40.38	41.31	42.27	43.24
6	35.86	36.68	37.52	38.40	39.27	40.18	41.11
5	33.05	33.81	34.58	35.38	36.19	37.04	37.88
4	30.24	30.93	31.64	32.38	33.11	33.87	34.65
3	27.43	28.05	28.70	29.36	30.04	30.73	31.44
2	24.61	25.18	25.76	26.35	26.95	27.58	28.22
1	21.43	22.00	22.56	23.15	23.75	24.36	25.00

Security Guards Group

Grade	Prob.	Level / Niveau 1	Level / Niveau 2	Level / Niveau 3
Full-Time	24.89	25.46	26.04	26.63
Part-Time	24.89	25.46		

STEP VALUE: GRADE 1 = 2.6%

STEP VALUE: GRADE 2, UP TO AND INCLUDING GRADE 10 = 2.3%

SCHEDULE B

LETTER OF UNDERSTANDING

BETWEEN:

LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY
Hereinafter called the "**University**"
OF THE FIRST PART

- and -

LAURENTIAN UNIVERSITY STAFF UNION
Hereinafter called the "**Union**"
OF THE SECOND PART

RE: SICK LEAVE PLAN

WHEREAS a Sick Leave Plan is hereby established by the University for every employee eligible under Section 1(a) hereof and subject to the final authority of the University, the Administration of this system shall be vested in the University.

1. DEFINITION

   a) "EMPLOYEE" means all employees in the bargaining unit, save and except:

      i) temporary employees employed for a fixed term or task;

      ii) probationary employees.

   b) "LAURENTIAN UNIVERSITY" hereinafter called "The University".

   c) "SICK LEAVE PLAN" hereinafter called the "Plan".

   d) "SICK LEAVE CERTIFICATE" means a certificate, Form "A", attached to and forming part of this Plan verifying a claim for sick leave.

   e) "SICK LEAVE ABSENCE" means absence from your regular attendance by sickness or other physical incapacity for which such leave of absence may be paid under this Plan.

2. The University shall have the power to do and perform all things necessary for the conduct of the Sick Leave Plan.

3. a) The University guarantees that every eligible employee shall have a guaranteed maximum of six (6) calendar months of sick leave absence, at the employee's normal daily rate of pay, in the event of sick leave absence.

b) In order to have the sick leave period reinstated up to six (6) calendar months, an employee who has been on sick-leave absence must return to work for one (1) full day in the case of an unrelated and different disability cause, and for thirty (30) calendar days in the case of the same-disability cause. The determination as to whether subsequent sick-leave absences have unrelated and different disability causes shall be made by the Director of Health Services in consultation with a physician of the employee's choice.

4. Where an employee is absent due to accident and/or injury suffered during the course of her/his duties while in the employment of the University and is in receipt of Workplace Safety and Insurance Board, for each day for which the employee shall be absent, the employee will receive payment from the University for the difference between her/his regular wages and the Workplace Safety and Insurance Board benefit for a period of up to six (6) calendar months.

5. a) An employee shall report her/his illness to her/his immediate supervisor or her/his designate, as soon as possible, during the first (1st) day on which he/she is absent from her/his work, and shall advise the supervisor or other designated individual as to the probable date of her/his return to work. In the event an employee is unable to return to work at the time expected, he/she shall re-notify her/his supervisor or other designated individual of her/his current circumstances. Whereby the probable date of her/his return to work cannot be established, he/she will keep her/his supervisor or other designated individual informed weekly of her/his current condition. Failure to comply with the above provision may result in denial of sick leave pay.

b) An employee may be requested by the University, before her/his return to work, to produce a medical certificate for any illness in excess of three (3) consecutive working days. In such cases, the employee shall have her/his physician complete and submit an acceptable doctor's certificate.

An employee may be requested by the University to produce an acceptable doctor's certificate after ten (10) working days of illness. In such cases, the University may provide a letter to the employee to pass to her/his physician, along with a copy of her/his job description. The letter will contain a series of questions for the physician to answer regarding the possibility of accommodation, and the return to work schedule, if any, for the employee. This physician's report will state the approximate date of return. It is understood that the date of return can be adjusted, as needed, with another doctor's certificate.

c) The Sick Leave Certificate supported by the physician's completed portion or a separate physician's certificate, if required by the employee's immediate supervisor, shall be filed when the claim of an employee is for a day immediately preceding or succeeding a paid holiday, vacation leave preceding a Saturday or succeeding a Sunday. Any expenses incurred for a medical certificate(s), as required by the University, shall be borne by the University.

6. a) Subject to subsection 6(b), no sick leave may be claimed for illness which occurs during any leave of absence without pay, vacation leave with pay, leave of absence due to pregnancy, paid holiday, period of layoff, strike, quarantine, or incarceration.

b) Sick leave may be substituted for vacation leave with pay when the employee has demonstrated to the satisfaction of the Director of Health Services that he/she was incapacitated for five (5) working days or more during her/his vacation.

7. Where the University makes payment to the employee according to the above-mentioned terms, or assumes liability therefore, the University is subrogated to all rights of recovery of the employee to the extent that the University has made payment to, or on behalf of, or for the benefit of the employee. The University may bring action in the name of the employee to enforce these rights. It is understood that such action will not result in any financial cost to the employee.

8. a) Upon receipt of an acceptable certificate of disability or illness, Human Resources shall advise the employee of her/his right to accommodation, if such accommodation will assist her/him to return to work to full or partial duties, or will assist the employee to return to work at an earlier date than would otherwise be the case. The Associate Vice-President, Human Resources and Organizational Development, or her/his designate, will forward a letter to the employee, with a copy of the person's authorized job description, which the employee shall take to her/his physician and request that he/she provide the information requested by the University regarding possible accommodation.

b) Should accommodation be required, the employee will submit a detailed physician's report, which will answer questions requested by the University regarding the said accommodation and the expected duration of the accommodation, based on the employee's authorized job description. The report will include whether or not the employee is medically able to perform the duties of her/his position, or whether the employee could perform such duties with accommodation; a prognosis for the employee's return to work on accommodation or to full duty.

c) With the written permission of the employee, unless otherwise provided by law, a copy of the certificate /report provided pursuant to paragraph 8(b) will be provided to the Union by Human Resources.

d) The University, the Union and the employee will co-operate in providing the required information to achieve the accommodation needed by the employee.

9. Falsification

Falsification of any relevant information required by the University, may result in dismissal or other disciplinary action, at the discretion of the University.

SCHEDULE C

LETTER OF UNDERSTANDING

BETWEEN:

LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY
Hereinafter called the "**University**"
OF THE FIRST PART

- and -

LAURENTIAN UNIVERSITY STAFF UNION
Hereinafter called the "**Union**"
OF THE SECOND PART

Laurentian University will provide LUSU executive with an updated Position Directory which includes the LUSU position numbers, position titles, E designations and their respective departments, from the following categories, by the end of June of every year.

Categories:

a) Academic – Secretarial/Clerical
b) Administration-Secretarial/Clerical
c) Library-Secretarial/Clerical
d) Office Of The Registrar
e) Student Affairs
f) Financial Services
g) Information Technology
h) Faculty Technicians And Technologists
i) Library Technicians And Assistants
j) Administration – Other
k) Temporary Positions
l) Maintenance And Printing
m) Security

DATED at Sudbury, this ~~day of~~ ~~, 2018.~~

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
OF SUDBURY

October 2 2018
(Interim Associate Vice-President HR&OD and USBC)

Oct 11/2018
(Interim President)

Vice President, Administration

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
STAFF UNION

Oct 11/2018
President LUSU

Oct 11/18
2nd V.P. LUSU

Oct 11/18
1st V.P. LUSU

SCHEDULE D

LETTER OF UNDERSTANDING

BETWEEN:

LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY
Hereinafter called the "**University**"
OF THE FIRST PART

- and -

LAURENTIAN UNIVERSITY STAFF UNION
Hereinafter called the "**Union**"
OF THE SECOND PART

RE: HOURS OF WORK AND STARTING AND STOPPING TIMES FOR PORTERS

Day Porter

a) eight (8) hours per day, forty (40) hours per week

b) 8 a.m. to 4:30 p.m.; with one-half (1/2) hour unpaid lunch period per day.

Night Residence Porter

Winter Session (from the third Monday in September to the final day of the winter term classes inclusively)

a) eight (8) hours per day, forty (40) hours per week.

b) two (2) shift rotation:

i) 4 p.m. to 12 a.m.;

ii) 12 a.m. to 8 a.m.

Summer Session (from the day following the final day of the winter term classes to the third (3rd) Sunday in September inclusively)

a) eight (8) hours per day, forty (40) hours per week.

b) three-shift (3) rotation

i) 7 a.m. to 3 p.m.

ii) 3 p.m. to 11 p.m.

iii) 11 p.m. to 7 a.m.

DATED at Sudbury, this ____ day of ____, 2018.

SIGNED ON BEHALF OF:

LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY

Lysa D. Fiorito October 2, 2018
(Interim Associate Vice-President HR OD and USHC)

Doreen Hayes Oct 11/18
Vice President, Administration

Pierre Zundel Oct 11/2018
Interim President

SIGNED ON BEHALF OF:

LAURENTIAN UNIVERSITY STAFF UNION

Joseph Lush President

Diane Depatie Oct 11/18
2nd V.P. LUSU

Thomas Matheson Oct 11/18
1st VP LUSU

SCHEDULE E

LETTER OF UNDERSTANDING

BETWEEN:

LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY
Hereinafter called the "**University**"
OF THE FIRST PART

- and -

LAURENTIAN UNIVERSITY STAFF UNION
Hereinafter called the "**Union**"
OF THE SECOND PART

RE: PHYSICAL EDUCATION MEMBERSHIP

The University agrees to renew its policy regarding Physical Education membership in the Voyageur Athletics and Campus Recreation Centre for staff members and their immediate dependents in accordance with the established guidelines, and the rights and privileges of the Union members shall be the same as other employees of the University. This benefit does not apply to the dependents of Part-time Security Guards.

DATED at Sudbury, this ~~day of~~ ~~, 2018~~

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
OF SUDBURY

Lisa D. Kusta October 2, 2018
(Interim Associate Vice-President HR&OD and USHC)

Pamela Hayes Oct 11/2018
Vice President, Administration

Pierre Riopel Oct 11/2018
Interim President

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
STAFF UNION

Oct 11/2018
LUSU President

Diane Depatie. Oct 11/18
2nd V.P. LUSU

Thomas Matheson Oct 11/18
1st VP LUSU

SCHEDULE F

LETTER OF UNDERSTANDING

BETWEEN:

LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY
Hereinafter called the "**University**"
OF THE FIRST PART

- and -

LAURENTIAN UNIVERSITY STAFF UNION
Hereinafter called the "**Union**"
OF THE SECOND PART

RE: TUITION FEES

The University agrees that:

a) Full-time and retired members of staff (an employee who is eligible to receive retirement benefits in accordance with the University Retirement Plan), dependents of deceased, retired employees and dependents of employees deceased while in the full-time employ of the University, employees receiving benefits under the Long-Term Disability Plan, their dependents and spouses shall be eligible for free tuition (not including incidental fees or foreign-fee supplement) as of the effective date of the appointment. Dependents are defined as sons or daughters of a staff member (as defined above) who are entitled to be claimed as dependent children within the meaning of the Income Tax Act in the years in which tuition exemption is requested.

b) A student qualifying for tuition exemption must remain in good standing. In the event of loss of good standing, the same course(s), or an equivalent one(s), however, may be taken at the student's expense in order to reinstate eligibility or good standing.

c) Laurentian University reserves the right to modify or rescind this policy depending on the development of future government policy that has a bearing on this matter.

DATED at Sudbury, this ~~day~~ day of ~~, 2018.~~

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
OF SUDBURY

Lisa D. Kent October 2 2018
(Interim Associate Vice-President NKOD and USVC)

Doreen Hayes Oct 11/18
Vice President, Administration

Pierre Zundel Oct 11/2018
Interim President

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
STAFF UNION

Oct 11/18
Lusu President

Diane Lafontaine
2nd V.P. LUSU

Oct 11/18
1st V.P. LUSU

SCHEDULE G

LETTER OF UNDERSTANDING

BETWEEN:

LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY
Hereinafter called the "**University**"
OF THE FIRST PART

- and -

LAURENTIAN UNIVERSITY STAFF UNION
Hereinafter called the "**Union**"
OF THE SECOND PART

RE: STUDENTS

Occasionally, where a specific task occurs which must be completed in a short period of time such as tour guides, mail-outs, or any other special projects, full-time and part-time Laurentian students may be hired during the academic year in the following departments: up to fifty-five (55) student hours per week in University Advancement; up to 100 student hours per week in the Library for the purpose of shelving; up to 30 student hours per week in Computer Services; up to 70 student hours per week in Computer Sciences and Mathematics; and up to 25 student hours per week in the Department of Physical Plant and Planning; up to twenty (20) student hours per week in the Office of the Registrar; up to twenty (20) student hours per week in Student Affairs; up to twenty (20) student hours per week in Financial Services; and up to twenty (20) student hours per week in the Department of Physical Education.

Students who participate in the Ontario Work Study Plan will be allowed to work during the official University hours.

DATED at Sudbury, this _____ day of _____, 2018.

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
OF SUDBURY

Lisa D. Kouta October 2 2018
(Interim Associate Vice President HROD and USVC)

Oct 11/18
Vice President Administration

Oct 11/2018
Interim President

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
STAFF UNION

Oct 11/18
LUSU President

Oct 11/18
2nd V.P. LUSU

Oct 11/18
1st V.P. LUSU

SCHEDULE H

LETTER OF UNDERSTANDING

BETWEEN:

LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY
Hereinafter called the "**University**"
OF THE FIRST PART

- and -

LAURENTIAN UNIVERSITY STAFF UNION
Hereinafter called the "**Union**"
OF THE SECOND PART

RE: PRINTING DEPARTMENT

In order to provide employees with an uninterrupted lunch period, the Printing Services Department will be closed during the scheduled lunch period.

DATED at Sudbury, this ~~day of~~ ~~, 2018.~~

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
OF SUDBURY

Sara D. Kyle October 2, 2018
(Interim Associate Vice-President HR&D and USHC)

Doreen Hagen Oct 11/18.
Vice President Administration

Pierre Fendil Oct 11/2018
Interim President

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
STAFF UNION

Jan Fush Oct 11/18
LUSU President

Diane Pegatue Oct 11/18
2nd V.P. LUSU

Thomas McLean Oct 11/18
1st V.P. LUSU

SCHEDULE I

LETTER OF UNDERSTANDING

BETWEEN:

LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY
Hereinafter called the "**University**"
OF THE FIRST PART

- and -

LAURENTIAN UNIVERSITY STAFF UNION
Hereinafter called the "**Union**"
OF THE SECOND PART

RE: HOURS OF WORK FOR MAINTENANCE AND PRINTING

The regular workweek shall consist of eight (8) hours per day, and forty (40) hours per week, commencing not earlier than 8 a.m., Monday through Friday, exclusive of a minimum of a one-half-hour (1/2) lunch period commencing at 12 noon.

DATED at Sudbury, this ~~day of~~ _____, ~~2018.~~

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
OF SUDBURY

Lisa D. Kuntz October 2 2018
(Interim Associate Vice-President Human Resources)

Oct 11/18
Vice President, Administration

Oct 11/2018
Interim President

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
STAFF UNION

Oct 11/18
President LUSU

Oct 11/18
2nd V.P. LUSU

Oct 11/18
1st VP LUSU

SCHEDULE J

LETTER OF UNDERSTANDING

BETWEEN:

LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY
Hereinafter called the "**University**"
OF THE FIRST PART

-and-

LAURENTIAN UNIVERSITY STAFF UNION
Hereinafter called the "**Union**"
OF THE SECOND PART

RE: RETIREES BENEFITS

a) On an annual basis, retirees from Laurentian University, upon request, will be supplied with a photo-identification library card, at no cost to them, except if they require a replacement for a lost card. There will be a charge for replacement of lost cards.

b) The same library privileges as full-time employees.

c) Free parking in facilities in the parking lot designated by the Parking/Security office.

d) Exemption from tuition fees for themselves, their spouses and their dependents as per Letter of Understanding "F", RE: Tuition Fees.

e) The same eligibility for Physical Education Centre Membership for employees, their spouses and their dependents as full-time Employees, as per Letter of Understanding "E", RE: Physical Education Employee Membership.

f) Effective July 01, 2018, the Retirees Health Benefit Plan (RHBP) was increased to $1,317.60 per year for a family, and $658.82 per year for a single individual. The premium for this plan will be paid by the employee, in the retirement plan, and will comprise $12.47 per month for family premium, and $6.24 for single premium, or as adjusted by the Laurentian University Benefits Committee.

It is understood that the rates and subsidy payments change every July 1 and employees shall make contributions in accordance with the provisions of the RHBP.

g) The following benefits will be prorated based on the reduced workweek adopted under the plan: long-term disability, vacation and sick leave. The pension-contribution calculations will be based on the nominal annual salary. Life insurance will be based on the nominal annual salary.

DATED at Sudbury, this ____ day of _____, 2018.

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
OF SUDBURY

Lee D. Kuntz October 2, 2018
(Interim Associate Vice President HR&OD and USVC)

Doreen Hagen Oct 11/18
Vice President Administration

Denise Rundell Oct 11/2018
Interim President

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
STAFF UNION

Jo Fish Oct 11/18
President LUSU

Diane Lagacue Oct 11/18
2nd V.P. LUSU

Thomas Matheson Oct 11/18
1st V.P. LUSU

SCHEDULE K

LETTER OF UNDERSTANDING

BETWEEN:

LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY
Hereinafter called the "**University**"
OF THE FIRST PART

-and-

LAURENTIAN UNIVERSITY STAFF UNION
Hereinafter called the "**Union**"
OF THE SECOND PART

RE: BOOKSTORE

The University agrees that all LUSU employees working in the bookstore will continue to remain bargaining unit members for the life of this collective agreement.

DATED at Sudbury, ~~this~~ _____ ~~day of~~ _____, ~~2018.~~

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
OF SUDBURY

Lisa D. Kenta October 2, 2018
Interim Associate Vice President HR/OD and USVC)

Angella Heyer Oct 11/18
Vice President Administration

Pierre Riopel Oct 10/2018
Interim President

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
STAFF UNION

Jo Fish Oct 11/18
President LUSU

Diane Dupuis Oct 11/18
2nd V.P LUSU

Thomas Watson Oct 11/18
1st V.P. LUSU

SCHEDULE L

LETTER OF UNDERSTANDING

BETWEEN:

LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY
Hereinafter called the "**University**"
OF THE FIRST PART

-and-

LAURENTIAN UNIVERSITY STAFF UNION
Hereinafter called the "**Union**"
OF THE SECOND PART

RE: REVIEW OF CONTRACTING-OUT ISSUES

The University and the union agree to form a committee within six months of the ratification of the Collective Agreement to discuss the contracting-out issues in the Physical Plant and Services (excluding cleaning and food services).

DATED at Sudbury, this ____ day of ____, 2018.

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
OF SUDBURY

October 2, 2018
(Interim Associate Vice-President HRDD and USOC)

Oct 11/18
Vice President Administration

Oct 11/2018
Interim President

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
STAFF UNION

Oct 11/18
President LUSU

Oct 11/18
2nd V.P. LUSU

Oct 11/18
1st V.P. LUSU

SCHEDULE M

LETTER OF UNDERSTANDING

BETWEEN:

LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY
Hereinafter called the "**University**"
OF THE FIRST PART

-and-

LAURENTIAN UNIVERSITY STAFF UNION
Hereinafter called the "**Union**"
OF THE SECOND PART

RE: RETROACTIVITY FOR SENIORITY

Regarding Articles 10.03, 10.04, and 20.02c) in the LU/LUSU Collective Agreement regarding Letter of Understanding W, it is understood that the retroactivity for seniority will be addressed by the legal counsel for both parties. If there is no agreement, the matter will be referred to arbitration.

DATED at Sudbury, this ~~_____ day of _____, 2018.~~

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
OF SUDBURY

Lee D. Hunter October 2, 2018
(Interim Associate Vice-President NKOD and USOC)

Vice President Administration Oct 11/18

Interim President Oct 11/2018

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
STAFF UNION

LUSU President Oct 11/18

2nd V.P. LUSU Oct 11/18

1st V.P. LUSU Oct 11/18

SCHEDULE N

LETTER OF UNDERSTANDING

BETWEEN:

LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY
Hereinafter called the "**University**"
OF THE FIRST PART

-and-

LAURENTIAN UNIVERSITY STAFF UNION
Hereinafter called the "**Union**"
OF THE SECOND PART

RE: APPOINTMENT OF PART-TIME SECURITY GUARDS TO TERM POSITIONS

To support the integration of part-time security guard group employees at the point of their certification, it is agreed by the parties that those people named below, who were in the part-time security guard group, have been regularly employed for more than twenty-four hours per week, since the point of certification, January 22, 2010.

Two are already in specified term positions, replacing full-time Security Guards:

Miranda Soucie
Kevin Brault

The others will be given a retro-active term appointment from January 22, 2010 to January 21, 2011:

Kevin Brault (January 22, 2010 – September 2010, until start of current term appointment)
Dan Dechaine
Pete Tremblay
Denis Girard

It is understood, however, that these positions were hired to meet operational needs of the university in terms of scheduling, and that while their hours averaged 40 hours per week during the contract term, there is no guarantee as to the number of hours worked per day, nor as to the days of work per week, nor as to a guaranteed work schedule.

It is further agreed that if/when a term position ends and the part-time guard is returned to the part-time group, seniority accrued shall be retained. Scheduling shall revert back to part-time scheduling.

It is understood that Annick Gravel has worked regularly less than 24 hours per week, and remains in the part-time group.

It is further agreed by the parties that there will be no bumping rights between the term positions.

It is also understood that the following two security guards hired as part-time, will be given one year, full-time term appointments, from January 22, 2011 to January 21, 2016, to reflect the situation invoked when regularly employed for more than 24 hours per week for 8 weeks:

Dan Dechaine
Pete Tremblay

It is understood by both parties that these positions will be hired to meet the operational needs of the university in terms of scheduling, and that while their hours will probably average 40 hours per week during the contract term, there is no guarantee as to the number of hours worked per day, nor as to the days of work per week, nor as to a guaranteed work schedule.

It is agreed by the parties that the University has the right to appoint Part-time Security Guards into temporary or term positions without posting, and extend temporary and term positions for part-time Security Guards without posting by seniority.

It is further agreed that if/when these, and any term position ends and the part-time guard is returned to the part-time group, seniority accrued shall be retained and accumulated on the Part-time Security seniority list. Scheduling shall revert back to part-time scheduling at the end of the any term or temporary appointment.

Therefore, the parties agree to the special terms and conditions of employment covering part-time security guards who are assigned temporary or term appointments, pursuant to the general provisions of Article 28 or Article 29.

DATED at Sudbury, this ~~this~~ _____ day of ~~day of~~ _____, 2018.

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
OF SUDBURY

Lisa D. Hunter October 2, 2018
(Interim Associate Vice-President HRLOD and USHC)

Dorella Hayes Oct 11/18.
Vice President Administration

Pierre Fendel Oct 11/2018
Interim President

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
STAFF UNION

J. Lush Oct 11/18
President LUSU

Diane Depatie Oct 11/18
2nd V.P. LUSU

Thomas Matthews Oct 11/18
1st V.P. LUSU

SCHEDULE O

LETTER OF UNDERSTANDING

BETWEEN:

LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY
Hereinafter called the "**University**"
OF THE FIRST PART

-and-

LAURENTIAN UNIVERSITY STAFF UNION
Hereinafter called the "**Union**"
OF THE SECOND PART

RE: CLARIFICATION REGARDING THE PROVISIONS OF THE LU/LUSU COLLECTIVE AGREEMENT IN RELATION TO THE PART-TIME SECURITY GUARDS

The following Articles in the LU/LUSU collective agreement do not apply to the Part-time Security Guards:

1.07	Contracting out
8.02	Step increases
9.01	Trial period
10.03	Termination process except as follows in this letter of understanding.
10.06	10.10 (inclusive): Layoff
10.11	10.17 (inclusive): Recall
13.02	Overtime. It is not practical for Part-time security guards to bank time and Schedule B: Sick Leave
17.04	b), c) and d): Parts of Bereavement leave
17.05	Family responsibility
17.06	Special leaves
19	Redundancy
27.01	Posting procedures for part-time positions only
31.01	Tuition fees
32.04	Technological change; It is understood that the employer will advise the part-time employee and the union of any technological change that may affect the part-time security guard group.

The following special provisions apply to the Part-time Security Guard Group, and form an addendum to the relevant articles in the collective agreement.

ARTICLE 10:03 TERMINATION OF EMPLOYMENT

Employees in the Part-time Security Guard Group shall lose all seniority and shall be deemed to have quit the employ of the University if the employee:

a) voluntarily leaves the employ of the University;

b) is discharged for just cause;

c) fails to return to work after completion of a leave of absence granted by the University;

d) is absent from work without permission for three (3) or more working days in any calendar year without a reason acceptable to the University;

e) is absent from work due to legitimate sickness and/or compensable or non-compensable injury subject to the provisions of the Ontario Human Rights Code;

f) utilizes a leave of absence for purposes other than those for which the leave was intended.

ARTICLE 27: POSITION POSTING

Part-time Security Guards may be appointed without posting into a temporary or term position, after working hours greater than twenty four (24) hours per week and such employment can be extended by the University without posting.

For Security Guards, an employee may be appointed without posting, to a temporary or term appointment, after they have worked three hundred and fifty two (352) or thirty (30) shifts outside the bargaining unit.

DATED at Sudbury, ~~this~~ _____ ~~day of~~ _____, ~~2018.~~

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
OF SUDBURY

Lynn D. Kenton October 2, 2018
(Interim Associate Vice-President HRCOD and USHE)

Doreen Hayes Oct 11/18
Vice President Administration

Pierre Ferrell, Oct 11/2018
Interim President

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
STAFF UNION

Oct 11/18
LUSU President

Oct 11/18
2nd V.P. LUSU

Oct 11/18
1st V.P. LUSU

SCHEDULE P

LETTER OF UNDERSTANDING

BETWEEN:

LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY
Hereinafter called the "**University**"
OF THE FIRST PART

-and-

LAURENTIAN UNIVERSITY STAFF UNION
Hereinafter called the "**Union**"
OF THE SECOND PART

RE: ARTICLE 13.08 – BANKED TIME TO BE USED BY NOVEMBER 30

13.08 For the Full-time Security Guard Group all banked time must be used by November 30 each year, otherwise it will be forfeited. It is understood that an employee can carry forward a maximum of sixty (60) hours per year non-accumulative. For the purpose of this article banked time refers to hours banked as a result of twelve hour schedules and meetings.

It is hereby noted that the Full-time Security Guard group who have banked time up to the point of ratification of this Collective Agreement will retain these hours, but are expected to use them by November 30, 2011. The provisions of Article 13.08 will come into effect for all other Security Guard Group employees who accumulate banked time from the effective date of the collective agreement.

DATED at Sudbury, this ~~day of~~ ~~2018.~~

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
OF SUDBURY

Lisa D. Kuntz October 2, 2018
(Interim Associate Vice-President HRODMS USVC)

Dorella Hayes Oct 11/18
Vice President Administration

Pierre Zundel Oct 11/2018
Interim President

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
STAFF UNION

J-Frank Oct 11/18
LUSU President

Diane Lapatie
2nd V.P. LUSU

Tara Mattson Oct 11/18
1st V.P LUSU

SCHEDULE Q

LETTER OF UNDERSTANDING

BETWEEN:

LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY
Hereinafter called the "**University**"
OF THE FIRST PART

- and -

LAURENTIAN UNIVERSITY STAFF UNION
Hereinafter called the "Union"
OF THE SECOND PART

RE: CHRISTMAS LEAVE FOR SECURITY GUARD GROUP

The University shall grant to each employee in the Security Guard Group one (1) day off work with pay for each day off work (excluding paid holidays) the University grants to the Staff Union during the Christmas Season. These days off shall be scheduled contiguously with the employee's annual vacation, and in accordance with Article 15.04 of the Agreement.

DATED at Sudbury, this ~~day of~~ ~~, 2018~~.

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
OF SUDBURY

Lee D. Kuntz October 2, 2018
(Interim Associate Vice-President NROD and USHC)

Doreen Hayes Oct 11/18
Vice President, Administration

Pierre Zundel, Oct 11/2018
Interim President

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
STAFF UNION

Jon Fish Oct 11/18
President LUSU

Diane Depatie
2nd V.P. LUSU

Thomas Mathew Oct 11/18
1st V.P. LUSU

SCHEDULE R

MEMORANDUM OF AGREEMENT
BETWEEN:

LAURENTIAN UNIVERSITY STAFF UNION
Hereinafter called the **"Union"**

-and-

LAURENTIAN UNIVERSITY
Hereinafter called the **"University"**

RE: PHASED RETIREMENT

Both parties agree that eligibility and access to the Phased Retirement option listed below expired on June 30, 2018. The language below remains in place to inform those who were granted the option prior to June 30, 2018.

1. It is agreed that the members will have access to a Phased Retirement-An employee who has attained age of 58, with a minimum of 15 years service and who is within a maximum of four (4) years of her/his date of retirement, may request to participate on a voluntary basis, in a pre-retirement program. The employee may request to work no less than 21 hours per week. The hours of work must be mutually agreed by the University and the employee in consultation with the Union. Once committed to this program, the employee shall retire after a maximum of four (4) years, or sooner pursuant to her/his participation in the pension plan, and contributions to it. For the duration of the program, continuous service will be accumulated as if the employee was working regular hours. The employee will retain the collective agreement rate of pay in effect at the time of her/his participation and the pay will be prorated to the hours worked only. The following benefits will be prorated based on the reduced work week adopted under the plan: LTD, vacation and sick leave. The pension contribution calculations and life insurance will be based on the nominal annual salary.

DATED at Sudbury, this ____ day of ____, 2018.

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
OF SUDBURY

Laya D. Kuntz October 2, 2018
(Interim Associate Vice-President NRODand USBE)

Doreen Hays Oct 11/18
Vice President, Administration

Pierre Zundel Oct 11/2018
Interim President

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
STAFF UNION

Oct 11/18
President LUSU

Diane Degagne Oct 11/18
2nd V.P. LUSU

Thomas Matheson Oct 11/18
1st V.P. LUSU

SCHEDULE S

LETTER OF UNDERSTANDING

BETWEEN:

LAURENTIAN UNIVERSITY STAFF UNION
Hereinafter called the **"Union"**

-and-

LAURENTIAN UNIVERSITY
Hereinafter called the **"University"**

RE: LANGUAGE REVIEW

Both parties agree that the edits made during the language review in April of 2016, were not intended to change the spirit or interpretation of any affected clauses.

DATED at Sudbury, this ____ day of ____, 2018

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
OF SUDBURY

Lisa D. Kuntz October 2, 2018
(Interim Associate Vice-President HROD and USVC)

Doreen Hayes Oct 11 18
Vice President Administration

Denise Fenwick Oct 11/2018
Interim President

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY
STAFF UNION

Jo Locke Oct 11/18
President LUSU

Diane Legault Oct 11/18
2nd V.P. LUSU

Thomas Matheson Oct 11/18
1st V.P. LUSU

SCHEDULE V
Memorandum of Agreement

BETWEEN:
LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY
Hereinafter called the **"University"**
OF THE FIRST PART
-and-
LAURENTIAN UNIVERSITY STAFF UNION
Hereinafter called the **"Union"**
OF THE SECOND PART

The University and the Union agree that all current language in the LU/LUSU collective agreement will remain status quo until June 30, 2021 with the following exceptions:

1) All employees will receive a 1.8% increase on July 1, 2018, a 1.5% increase on July 1, 2019, and a 1.5% increase on July 1, 2020.
2) The University agrees that there will be no redundancies during the life of the agreement. It is understood that this clause and its guarantee will be eliminated at the end of this collective agreement and will be removed effective June 30, 2021.
3) Effective July 1, 2018, employee pension contributions above the Year's Maximum Pensionable Earnings (YMPE) will increase from 8.2% to 9.9%.
4) Effective July 1, 2019, employees who reach the age of 55 will not be able to commute the value of their Laurentian University Pension Plan. This provision only applies if the University negotiates the same provision with the Laurentian University Faculty Association by July 1, 2019.
5) Effective August 16, 2017, employees will no longer be able to begin collecting a Laurentian University pension while continuing to be employed by the University. Employees who as of August 16, 2017 have begun to collect a Laurentian University pension may continue to do so.
6) Effective January 1, 2018, members of the Laurentian University Pension Plan, upon reaching the age of 71 and who have not elected the form of pension shall be assigned an appropriate form of pension as determined by the trustees of the Laurentian University Pension Plan.
7) Effective November 1, 2017, the maximum number of "E" designations at Article 12.03 of the collective agreement shall be seventy-five (75).

8.1) By February 1 of each year, the University may identify up to five (5) positions, the incumbents of which it wants to transfer to another position without posting on May 1 of that year. Such transfers shall:
   a) Only occur either within areas under the purview of:
      a. the Vice-President, Academic and Provost and of the Vice-President, Research on one hand; or
      b. other Designated Executives on the other hand;
   b) Be to a position requiring substantially similar skills;
   c) Not result in a decrease in salary rate. The transferred employee shall maintain her/his salary rate and, in future, shall receive the same salary-scale increase as is negotiated for the salary grade at which the employee's position is classified as well as step increases. If the position is at a higher salary grade, the rate will be the base rate of the higher salary grade, or current salary rate, of the employee plus two steps, whichever is higher;
   d) Not result in a change of hours of work, except as otherwise permitted under the collective agreement;

e) Not result in a change of designation from a non "E" to a "E" position as defined in Article 12.03 of the collective agreement.
f) Not result in a trial or probationary period for the transferred employee.

8.2) A position which is vacated as a result of a transfer under this provision shall not be filled for a period of at least twelve (12) months.
8.3) Before May 1st, the transferred employee may also apply to available posted positions at the University or choose to terminate their employment with the University. Should he or she choose to terminate his or her employment, he or she would receive termination pay at his or her current salary of one-half (1/2) month for each year of continuous service to the closest whole year, plus three (3) months.
8.4) Should a proposed transferred employee chose to terminate his or her employment, such termination shall not count against the five (5) annual transfers available to the University under this clause. Should the University not fully use the five (5) allowable transfers in a given year, unused transfers can be carried over to future years during the duration of this agreement.

DATED at Sudbury, this 16th day of August 2017.

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY

SIGNED ON BEHALF OF:
LAURENTIAN UNIVERSITY STAFF UNION

MEMORANDUM OF AGREEMENT

BETWEEN:

LAURENTIAN UNIVERSITY STAFF UNION
("the Union")

-and-

LAURENTIAN UNIVERSITY
("the University")

SUBJECT: Amendment to Schedule V – Pension Commute

WHEREAS the parties agreed in item 4 of Schedule V that the provision would apply only if the University negotiated the same provision with the Laurentian University Faculty Association (LUFA) and;

WHEREAS a new Collective Agreement between the University and LUFA was approved on October 10, 2017;

THE PARTIES AGREE THAT:

1. Laurentian University Staff Union members who are hired on or after September 24, 2017, and who are age 55 or older upon retirement or resignation, will not have the option to commute the value of their pension benefit upon retirement or resignation. The Pension Plan will be amended to reflect this agreement.

Dated at Sudbury, ON this 18 day of October, 2017.

Thomas Fenske
For the Union

Shawn Frappier
For the University

This is **Exhibit "W"**, referred to in the

Affidavit of ROBERT HACHÉ,
sworn before me via videoconference
this 30th day of January, 2021.

A Commissioner for taking Affidavits, etc.

COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT

BETWEEN:

LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY

AND

CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES , LOCAL 5011

DURATION
September 1, 2019 August 31, 2021

TABLE OF CONTENTS

GENERAL PURPOSE 1
DEFINITIONS 1
1. RECOGNITION 2
2. MANAGEMENT RIGHTS 2
3. DISCRIMINATION AND/OR HARASSMENT 3
4. SECURITY OF THE UNION 4
5. DUES AND CHECK OFF 5
6. NEGOTIATION COMMITTEE 6
7. GRIEVANCE PROCEDURE 7
8. ARBITRATION 8
9. PROBATIONARY EMPLOYEES 9
10. NO STRIKES OR LOCKOUTS 10
11. FACILITIES 10
12. FILES AND FILE RETENTION 11
13. HOURS OF WORK 11
14. APPOINTMENT PROCESS 12
15. POSITION DEFINITIONS 13
16. INTELLECTUAL PROPERTY 13
17. PUBLIC HOLIDAYS 13
18. LEAVES 13
19. HEALTH AND SAFETY COMMITTEE 14
20. DISCHARGE AND DISCIPLINE 16
21. WAGES 16
22. DURATION OF THE AGREEMENT 17
APPENDIX A - WAGES 18
APPENDIX B -DUTY SET 19
APPENDIX C -ACADEMIC FREEDOM 22
APPENDIX D - INTEGRITY OF THE BARGAINING UNIT 22
APPENDIX E - OFFICE SPACE 22
APPENDIX F - TRAVELLING 23
APPENDIX G - TUITION 23
LETTER OF UNDERSTANDING 24
LETTER OF UNDERSTANDING 25
FINAL MEMORANDUM OF AGREEMENT 26

GENERAL PURPOSE

The general purpose of this agreement is to establish and maintain harmonious relationships, provide a procedure for prompt and equitable disposition of non-academic grievances, hours of work, wages, and employee benefits.

The parties agree to the foregoing and following provisions which shall supersede all previous agreements between the Employer and the employees represented by the Union.

DEFINITIONS

For the purpose of interpretation of this Agreement, the following definitions will apply:

“Agreement" means this Collective Agreement between the Union and the Employer;

"Employer" means Laurentian University of Sudbury Act and any person(s) authorized to act on its behalf; Laurentian University of Sudbury Act shall mean the Laurentian University of Sudbury Act, being Chapter 151 of the Statutes of Ontario for the year 1960 as amended by Chapter 154, 1961-62.

"Union" means the Canadian Union of Public Employees and its Local 5011, and any person(s) duly authorized to act on its behalf;

"Bargaining Unit" means the unit defined in the decision of the Ontario Labour Relations Board, as set out in Certificate Number 3443-09-R dated the 8th day of March, 2010

"Employee" means a person included in the bargaining unit as defined in the Recognition Article of this Agreement;

"Supervisor" means the person directly responsible for the assignment and direction of work;

"Student" means a person who is a registered student at Laurentian University, including those on approved leave of absence;

"Working day" is a regular business day, exclusive of weekends, statutory holidays, and other holidays recognized by the University or outlined in this Agreement;

“Non-academic grievances” refer only to grievances related to disputes concerning the interpretation, application, or alleged violation of any clause of this Agreement.

“Academic Term” is as defined in Laurentian University calendar.

“Department” refers to the academic unit which employs a teaching assistant, but not necessarily to the unit in which the teaching assistant is registered in as a student.

"Correspondence" in the context of communication between the Employer, employee(s) and/or the Union shall include email correspondence, hard-copy letter and PDF, unless a signed hard copy is required, as specified in the provisions of the Collective Agreement.

"Vice-President" shall refer to the Vice President, Francophone Affairs, Research and Graduate Studies.

"PRWLE" shall refer to the University's Policy on a Respectful Workplace and Learning Environment.

1. RECOGNITION

1.1 The University recognizes the Union as the exclusive collective bargaining agent of all graduate teaching assistants employed by Laurentian University save and except supervisors or persons above the rank of supervisors.

For clarity, graduate teaching assistant means those teaching assistants who receive teaching assistantship contracts from the School of Graduate Studies and are paid out of its operating funds.

1.2 Both the English and the French versions of the Collective Agreement shall be official and definitive versions. Both parties may use either the English or 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. In the event of a discrepancy, conflict or difference arising in meaning between the French and English versions of this Collective Agreement, the English version shall govern for this Collective Agreement.

1.3 Employees who are also appointed, as voting members, to the Board of Governors and who would otherwise be included in the bargaining unit will not be included in the bargaining unit during their term of appointment to the Board of Governors.

1.4 No employee or representative of the Employer shall be required or permitted to make a written or verbal agreement which conflicts with the terms of this Collective Agreement.

2. MANAGEMENT RIGHTS

2.1 The Union recognizes that the management of the University is fixed exclusively in the Employer subject to the provisions of this Agreement, and without restricting the generality of the foregoing; the Union acknowledges that it is the function of the Employer to:

a. determine the size, composition, and deployment of the workforce;
b. generally manage the University and determine the number of employees required from time to time; determine the requirements of a job and allocate the tasks; the standards of the work to be performed; the methods, procedures, and equipment; schedules of work; and all other matters concerning the operation of the University;
c. maintain order, discipline, and efficiency;
d. develop, implement, modify, and amend policies, rules, procedures, and practices.
e. hire; not hire, appoint; re-appoint; not appoint; not re-appoint; renew, not renew, classify; direct; assign; promote; demote; transfer; reprimand, suspend, discipline and discharge employees.

2.2 Management shall exercise its rights in a manner that is reasonable and consistent with the terms of this Agreement.

3. DISCRIMINATION AND/OR HARASSMENT

3.1.1 . Discrimination is unequal treatment based upon any of the Prohibited Grounds in the *Ontario Human Rights Code* R.S.O. 1990 as amended. Harassment is any course of vexatious comment or conduct on any of the Prohibited Grounds that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome. Bullying is one form of Workplace Harassment. The above definition is further supported and enhanced through the University's Policy on a Respectful Workplace and Learning Environment. Any claims of Discrimination or Harassment on any of the Prohibited Grounds may be referred under the University's Policy on a Respectful Workplace and Learning Environment. Any reports of Workplace Violence or Workplace Harassment may be referred under the University's Policy on Workplace Violence Prevention. As per the Policy on a Respectful Workplace and Learning Environment, it is agreed that the Employer will notify the Union if an Employee is either a complainant or a respondent in a formal complaint, prior to commencing an investigation into the claim or report. The University will continue to invite all CUPE members to any/all public training or education sessions regarding workplace discrimination and harassment.

3.1.2 The Employer shall ensure the policy is developed in consultation with the Union.

3.1.3 The Union shall observe and assist in the implementation of rules adopted to protect employees and the University Community against discrimination and harassment (including bullying).

3.2 The Employer and the Union agree that any allegation of discrimination or harassment under Article 3.1 shall be handled through Step 3 of the grievance procedure.

4. SECURITY OF THE UNION

4.1 All employees, unless otherwise stated in this Agreement, shall have the right to have a representative of the Union present at any meeting with the University, regarding the terms and conditions of employment as stated in this Agreement. Every attempt shall be made to schedule these meetings outside of scheduled GTA work hours. Where this is not possible Union representatives will first obtain permission from their immediate supervisor in the event that they need to take temporary leave of such duties for Union business. Such permission will not be unreasonably withheld.

4.2 The Employer agrees that no employee or group of employees shall undertake to represent the Union to the Employer without proper authorization of the Union. In order that this may be carried out, the Union shall provide the Employer, in writing, with the names and position titles of its officers and the names and jurisdiction of its stewards, including the person(s) designated Chief Steward, within 14 working days of the Membership Meeting. The Union undertakes to provide updates to this list within 14 working days of any changes. The Employer shall be obligated to recognize the status of these persons listed only from the date of such written notice. Likewise, the Employer shall supply the Union with a list of its designated authorities with whom the Union is required to transact business.

4.3 An employee shall be deemed to be a member of the Union upon their date of hire**.**

4.4 Both parties agree that a mechanism for the handling of complaints concerning harassment, discrimination, bullying may be through the approved Laurentian University policy on a Respectful Workplace and Learning Environment. It is understood that this does not negate the right of bargaining unit members to access the grievance/arbitration process.

4.5 The Union agrees that neither the Union , its officers or representatives, or any employee will engage in any Union activity during employee's normal scheduled working hours, except with the permission of the Vice President,(Graduate Studies) or designate, Human Resources, or her/his designate, or except as specifically provided elsewhere in this Agreement.

4.6 All correspondence between parties arising from this Agreement shall occur between the Vice President, (Graduate Studies) or designate of Human Resources, or designate, and the President of the CUPE Local 5011, or designate.

4.7 The Employer agrees to provide the Union with an opportunity to meet with new graduate students by incorporating a presentation by the Union in the Fall Orientation Week events for new graduate students. The Union will be provided with an hour in September of each year to make a presentation to the membership about the Union. The University agrees to provide the necessary space required for the meeting. The Union will provide the employer with copies of materials used in such session and will not disparage the employer during the presentation.

4.8 The Union shall have the right at any time to have the assistance of representatives of the Canadian Union of Public Employees. Such authorized representatives and any other duly designated

representatives or counsel of the Union shall have access to the Employer's premises in order to deal with any matters arising out of this Collective Agreement.

4.9 The Union and the Employer acknowledge the mutual benefits to be derived from joint consultation. The Employer and the Union shall meet at least once a year to discuss issues related to employees represented by this Collective Agreement. Nothing prevents the University or the Union to call a further meeting should either party deem it necessary.

4.10 The parties agree that where the Employer becomes aware of any policy changes expected to impact the bargaining unit, the Employer will inform the Union within 10 working days.

4.11 Up to 3 times in any academic year, the Union may request from the University a list containing the full name, start date, email of all and status as per article 13.1 and 13.2 of the collective agreement. The University will provide the list within 2 weeks of the request.

4.12 The University will provide space for a Union bulletin board on the floor where the CUPE, Local 5011 main office is located. The bulletin board will be used solely for postings by the Union. The boards will have a glass or other locking cover and the Union will have the key. As per University policy, CUPE Executive may request to have information items posted on the designated public bulletin boards.

5. DUES AND CHECK OFF

5.1 The Employer shall regularly deduct from the GTA hourly wages (inclusive of vacation pay) of each member of the bargaining unit such dues or other assessments as are uniformly and regularly payable by a member of the Union, as certified in writing to the Employer by the Secretary-Treasurer of the Union.

5.2 The Employer shall remit the amount deducted in accordance with this Article no later than the 15th day of the month following the month in which such deductions were made, and at the same time shall forward a list of names of the persons from whom deductions were made and the amount of each individuals' earnings and deduction to the National Secretary-Treasurer of CUPE.

5.3 The University will show the amount of Union dues paid by the employees on the pay stubs and will clearly indicate "Union Dues" next to the deduction. The Employer will report the yearly amount of union dues paid by each employee on the employee's T-4 slip or any other legal reporting requirement.

5.4 The Union agrees to defend and hold the University completely harmless against all claims, demands, and expenses should any person, at any time, contend or claim that the University has acted wrongfully or illegally in making such Union dues deductions.

5.5 The Employer agrees to provide the Union with the following information:

a. Union Dues Report – A hard copy list that includes the following information will be provided no more than (5) calendar days after each bi-weekly pay where union dues deductions have been made from a member's pay: for all employees who have held an appointment in the current calendar year, employee number, name, address, union dues for current pay period, and union dues deducted for the current calendar year.

b. Member contact and Employment Information Report – An electronic list that includes the following information for all members who have been employed in the current academic year will be provided to the Union on or before September 30th, January 31st, February 28th each year; employee number; name; program; start date; home address; phone number; email address.

5.6 The Employer agrees to give access to signed employee contracts and the duty set (as set out in Appendix B) to Union Representatives.

6. NEGOTIATION COMMITTEE

6.1 The Union shall notify the University in writing of the names of the Negotiation Committee members and any resulting changes thereto, and only those Negotiation Committee members shall be recognized by the University.

6.2 The Employer agrees to recognize and deal with a negotiating committee of not more than three (3) members of the bargaining unit plus an alternate (a replacement for members of the Negotiation Committee) who have completed their probationary period plus authorized representative**s** of the Union, including National Representatives. The University shall not have more representatives than the Union.

6.3 The Negotiation Committee members shall request permission from their supervisor before absenting themselves from their place of work in order to attend negotiation, conciliation, and mediation meetings. Such permission will not be unreasonable withheld. Authorized absence from work shall be without loss of pay and such time so spent shall not be used in the calculation of any overtime pay.

7. GRIEVANCE PROCEDURE

It is the mutual desire of the parties hereto that complaints of employees shall be adjusted, as quickly as possible, and it is understood that an employee has no grievance until he/she has first given her/his immediate supervisor an opportunity to adjust her/his complaint. When grievances are reduced to writing, they shall contain the clause or clauses allegedly violated and the remedy sought.

7.1 A grievance shall be defined as any difference arising out of the interpretation, application, administration or alleged violation of the provisions of this Agreement.

7.2 A group grievance is one that involves two (2) or more employees. Such a grievance may be commenced as a group grievance, or similar individual grievances seeking a common redress may be consolidated as a group grievance and may be initiated at Step 1 or Step 2.

7.3 A policy grievance, defined as a grievance involving a question of general application, administration or interpretation of this Agreement or University Policies (such as the PRWLE, and the Health and Safety Policy), shall be initiated at Step III of the grievance procedure.

7.4 Carriage of Grievances

a. An individual employee shall have the right to be accompanied by a Union representative.
b. An individual employee shall have the right to initiate an informal complaint (Step 1), except that such a complaint shall not proceed beyond the informal stage (Step 1) without the written consent of the Union.
c. The Union alone shall have the right to consolidate individual grievances into group grievances.
d. Policy grievances may only be initiated by either the Union or the Employer.

7.5 Step 1: Informal Complaint Stage

a. The employee affected may take the matter up verbally with her/his immediate supervisor, within five (5) working days of the occurrence, or five (5) working days of when they would reasonably have known of the occurrence, or in the case of a wage complaint, within five (5) working days of the date on which he/she received their pay, and their immediate supervisor shall give her/his verbal answer which will contain a statement of the reasons for the answer within five (5) working days.

b. It is understood and agreed that where the complaint relates directly to an action, alleged inaction, or alleged inappropriate conduct by the immediate Supervisor, the Union may file a formal grievance directly at Step II on behalf the employee

7.6 Step 2: Formal Grievance Step

a. If the complaint is not resolved at Step 1, or if it is filed directly at Step 2, it shall be set forth in writing and signed by the grievor and an authorized Union officer. It shall clearly set forth the nature of the grievance, the provision(s) of the Agreement(s) that

has (have) allegedly been violated and, if possible, the remedy sought. The grievance shall be submitted to the Vice President, or designate, of the grievor's employing department, with a copy forwarded to the Department of Human Resources, within ten (10) working days of the expiry of the Step I time limits, or, if Step I was bypassed, within fifteen (15) working days of the incident or original circumstances giving rise to the complaint, or within fifteen (15) working days after the grievor ought reasonably to have known of the incident or original circumstances. The Vice President, or authorized designate, shall convene a meeting to discuss and attempt to resolve the grievance within ten (10) working days of receipt of the grievance, and shall give the decision, in writing, within five (5) working days of the meeting.

7.7 Step 3: Human Resources

a. If a satisfactory settlement is not reached at Step 2, the Union shall present the grievance in writing to the Executive Director of Human Resources and Organizational Development or designate for discussion and consideration within fifteen (15) working days of the answer at Step 2

b. The Vice President,(Graduate Studies) or designate of Human Resources, or designate, shall convene a meeting to discuss the grievance within ten (10) working days of receipt of the grievance and shall give the decision in writing within five (5) working days of the meeting.

7.8 Policy Grievance

a. In the case of a policy grievance, or a grievance relating to suspension or dismissal, which is filed directly at Step III, the grievance shall be filed within twenty five (25) working days of the incident or original circumstances giving rise to the complaint, or within twenty five (25) working days after the aggrieved party ought reasonably to have known of the incident or original circumstances.

7.9 In all Steps of the Grievance Procedure, the Union shall be entitled to submit the grievance to the next Step of the Grievance Procedure where no written answer has been given within the time limits specified. Failure on the part of the grievor to observe the time limits in this Article or Article 8 shall be deemed to be an abandonment of the grievance subject to Section 48, subsection 16 of the Labour Relations Act. The time limits specified in this Article may be extended with the written consent of both parties to the Agreement. Similarly, any step of the grievance procedure may be waived by written consent of both parties**.**

8. ARBITRATION

8.1 a) Failing settlement under the foregoing grievance procedures any grievance may then be submitted to arbitration as hereinafter provided under its own separate and distinct arbitral procedure within twenty (20) working days of receipt of the written decision issued under step three (3)of the grievance procedure.

b) When either party requests that any matter be submitted to Arbitration as provided in this Article, it shall submit a written notice of intent to arbitrate addressed to the other party of this Agreement and at the same time provide the names of suggested arbitrators. Within five (5) working days of the receipt of the notice of intent to arbitrate, the other party must, in turn, indicate their agreement or disagreement with the suggested arbitrators. Should the Union and the University fail to select an arbitrator within twenty (20) working days from the date of the intent to arbitrate, either party may request the Minister of Labour for the Province of Ontario to make the appropriate appointment.

8.2 No person may be appointed as an Arbitrator who has been involved in an attempt to negotiate or settle the grievance.

8.3 No matter may be submitted to Arbitration which has not been properly carried through all requisite Steps of the Grievance Procedure.

8.4 The Arbitrator shall not have the right to alter or change any provisions of this Agreement or substitute any new provisions in lieu thereof or give a decision inconsistent with the terms or provisions of this Agreement. The Arbitrator, however, shall have the power to vary in a manner which is just and equitable or set aside any discharge imposed relating to the grievance then before the Board. The Arbitrator shall hear and determine the differences or allegations and shall issue a decision and the decision is final and binding upon the parties and upon any person affected by it. Each of the parties to this Agreement will share equally the fees and disbursements of the Arbitrator.

8.5 The time limits fixed in the Grievance Procedure may be extended by consent of the parties of this Agreement.

9. PROBATIONARY EMPLOYEES

9.1 Employees shall be considered on probation for the first 65 hours of their allocated hour actually worked of their first appointment, as per Article 14 (Appointment) and Article 13 (Hours of work) commencing from the date on which the Academic Term begins.

9.2 Upon mutual agreement with the Union, the Employer may extend the probationary period to a second thirty (30) working days if the employee is not able to meet clearly defined performance expectations. A letter shall be provided to the employee identifying the areas for improvement as needed.

9.3 The Employer may discharge a probationary employee without recourse to the grievance procedure. Discharge procedures will be subject to the PRWLE policies and practices of the University

10. NO STRIKES OR LOCKOUTS

10.1 The Union agrees that there shall be no strikes, and the University agrees that there shall be no lockouts as defined in the Ontario Labour Relations Act during the term of this Agreement.

10.2 In the event that an(y) employee(s) of Laurentian University, other than those covered by this Agreement, engages in a lawful strike and maintains picket lines, employees covered by this agreement shall not be required to perform work normally done by that (those) employee(s). However, employees are expected to perform their own scheduled duties or duties as outlined in the duty sets, during such periods.

10.3 In the event of a strike by CUPE local 5011, non bargaining unit members cannot be used to replace bargaining unit member positions.

11. FACILITIES

11.1 The Union and the University desire every employee to be familiar with the provisions of this Agreement and her/his rights and obligations under it. Within thirty (30) days of the signing of the ratified Agreement, the Employer will provide the Union with thirty (30) copies of the bilingual Collective Agreement at no cost. If the Union wishes additional copies of the Agreement, these may be purchased from the Employer at a cost.

11.2 The bilingual Collective Agreement will be posted within thirty (30) days following the signing of the ratified Collective Agreement on the Laurentian University Human Resources Website and on the Graduate Program Web page.

11.3. The University agrees to provide the Union :

a. the use of a suitable, centrally located office space readily accessible by the membership. Should a move from the Union's current office space be deemed required, the Employer will provide the Union with a thirty calendar day written notice;
b. with the use of University printing, computer, and audio-visual facilities at the same rate as University users, subject to availability;
c. a computer user account with 5 renewable email addresses;
d. access to photocopying facilities;
e. access to a telephone line including long distance at the same rate as other University groups;
f. with the use of University premises as meeting rooms on the same basis and same rate as University organizations;
g. access to the internal postal service of the University. Normal practice and charging for external mail will apply;

11.4 The University agrees to designate an area in the first floor of the Arts Building (AKA bowling alley) and one outside the CUPE office area where the Union can put up a Bulletin Board. The Union shall have the right to put up and/or take down material from this space. The Union agrees to follow the Policy on a Respectful Workplace and Learning Environment when posting documents.

12. FILES AND FILE RETENTION

12.1 There shall be one file only, which shall contain all official documents relating to the employment of the employee, including disciplinary materials.

12.2 An employee shall have the right to examine all of her/his Personnel files during normal business hours provided the request is made in writing to the Executive Director of Human Resources and Organizational Development, with the provision that any confidential letters of recommendation shall be held confidential. However, employees may request and shall obtain the names of the authors of such confidential letters. Employees shall have the right to have the University prepare, at reasonable intervals and at the employee's expense, copies of information in their Personnel files.

12.3 Current employees shall have the following rights with respect to the maintenance of the employment related materials in their files:

a. The right to place written comments in their file, in response to employment related matters, contained within it. Such responses shall be appended to the relevant document and may not be separated from it;
b. The right to have their file corrected or supplemented if it contains errors or inadequacies

13. HOURS OF WORK

13.1 Subject to the provisions of this Article, a full Graduate Teaching Assistantship is a position that requires working an average of ten (10) working hours per week over two Academic Terms for a maximum of 260 hours per annum. The salary portion will be paid biweekly on the basis of ten (10) hours per week.

13.2 Subject to the provisions of this Article, a half Graduate Teaching Assistantship is a position that requires working an average of ten (10) working hours per week over one Academic Term or five (5) working hours per week over two Academic Terms for a maximum of one hundred and thirty (130) hour per annum. The salary portion will be paid bi-weekly on the basis of ten (10) hours per week over one Academic Term or five (5) hours per week over two Academic Terms as appropriate.

14. APPOINTMENT PROCESS

14.1 The School of Graduate Studies shall make the determination as to the number and selection of registered graduate students offered full or partial Graduate Teaching Assistantships. The School of Graduate Studies shall make the appointment of the Graduate Teaching Assistants (GTAs). As a condition of employment and in order to be considered for and maintain a full or partial Graduate Teaching Assistantship, a student must be registered as a full time graduate student and be in good academic standing at Laurentian University. An appointment under this collective Agreement can only be issued by a contract issued by the Office of Graduate Studies.

Appointments of GTA positions will be in accordance with funding.

At the request of either Party, the Parties shall meet to discuss the number of GTA positions to be allocated. (Masters, Ph.D.)

14.2 An employee will not be appointed to a GTAship if they do not meet departmental or program conditions for funding according to article 14.1, or progression through the graduate program, or satisfactory performance and/or completion of probation. It is understood that the University's decision whether an employee meets or does not meet departmental or program conditions for funding and progression through the graduate program shall not be the subject matter of a grievance or arbitration under this Collective Agreement.

14.3 GTA Statement of Interests

a. Statements of interest indicating the applicant's preferred work assignment, (faculty member, course and/or types of duties as listed in Appendix "B") must be forwarded by the employee in writing to the Vice President,(Graduate Studies) or designate of Graduate Studies no later than August 15th.
b. Where two or more applicants without prior experience in the work assignment express a preference for the same work assignment, the Employer will appoint the most appropriate applicant based on qualifications and past experience.
c. The GTA's statement of interest in preferred work assignment will be taken into consideration.
d. The Graduate Coordinator or his/her designate assigned to the GTA will meet with the GTA to review the statement of interest and prepare the duty set assignment.
e. The final document will be submitted to the Vice President (Graduate Studies) or his/her designate for approval.
f. Failure to assign a GTA his/her preferred work assignment shall not be considered grounds for a grievance.

14.4 Acceptance of GTA Appointment

Graduate Teaching Assistantship Appointments shall be accepted or declined in writing no later than five (5) working days after receipt of a confirmation of appointment.

14.5 Declining the offer of a GTA position will not affect any future decisions related to offers of employment.

15. POSITION DEFINITIONS

15.1 The University agrees to create and maintain duty sets for the bargaining unit as per Appendix B.

15.2 Prior to the commencement of duties, each employee will receive a letter confirming the following: full or partial Graduate Teaching Assistantship and salary; start and end dates of these duties and responsibilities; hours of work; course number(s), if applicable, and name of the immediate supervisor. In order, to meet operational needs from time to time, the duty sets may be re-assigned in writing with a copy to the Union.

16. INTELLECTUAL PROPERTY

16.1 With regard to copyright of course material developed by a GTA, and produced for the purposes of teaching, tutoring, marking, proctoring, laboratory assisting or demonstrating, he/she shall not be prevented from their use in subsequent educational settings.

17. PUBLIC HOLIDAYS

17.1 No employee shall be required to work on any of the following public holidays: New Year's Day, Good Friday, Easter Monday, Victoria Day, Canada Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Christmas Day, Boxing Day, Family Day (Founders Day), Civic Holiday**.**

17.2 All members of the bargaining unit shall be entitled to an additional 4% of salary and/or wages paid as vacation pay. Vacation pay shall, be calculated, identified separately, and included as part of an employee's regular salary.

18. LEAVES

18.1 Academic Leave

Where not in conflict with centralized administrative deadlines, such as the final date for submitting grades, employees will not be required to fulfill GTA-ship duty set obligations for a period of three (3) calendar days immediately prior to and including the day of a dissertation or thesis (or major paper equivalent) defense, or a major paper deadline in a graduate course or a comprehensive

examination (or the equivalent degree requirement in programs not requiring comprehensive examinations or presentation). It is understood that it is the responsibility of the employee to notify the hiring unit of her/his intention to exercise this entitlement.

18.2 Leaves of Absence.
All bargaining Unit members shall be entitled to leaves of absence subject to the Employment Standards Act, 2000 as amended from time to time.

18.3 Pregnancy and Parental Leave.
Pregnancy and Parental Leave, and the subsequent return to employment, must conform to the provisions of the *Employment Standards Act,* R.S.O. 2000 and amendments thereto.
Time spent on pregnancy or parental leave will not count toward an individual's **GTA** eligibility period. An employee who elects to take a pregnancy and or parental leave during their appointment, and elects to return to work within the term of their contract, will return to their original assignment. If the employee returns to work after the term of their contract has ended, the employee shall be given first priority for a GTA, within their program of study, for the next term.
It is understood that the individual must also be enrolled as a Full-Time student in order to return as a GTA. It is understood that, prior to the employee's return, the employee must provide a minimum of four (4) weeks notice to the Office of Graduate Studies.

18.4 Leaves of Absence for Representatives.
Representatives of the Union shall be granted the necessary Leave of Absence with pay during working hours for the purpose of meeting with the Supervisory Personnel and for the purpose of investigations, consideration and the adjustment of grievances, and or any other business pertaining to this Collective Bargaining Agreement.

19. HEALTH AND SAFETY COMMITTEE

19.1 The University and the Union recognize the benefits to be derived from a safe and healthy place of employment. It is agreed that the University, the employees, and the Union will cooperate fully to promote safe-work practices, health and conditions, and the enforcement of safety rules and procedures in accordance with the ***Ontario Occupational Health and Safety Act, R.S.O. 1990, chapter O.1***, as amended from time to time.

19.2 The University and the Union membership agree to comply with all the regulations pursuant to the ***Ontario Occupational Health and Safety Act, R.S.O. 1990, CHAPTER O.1***, as amended from time to time.

19.3 No employee shall be disciplined for refusal to perform work where the employee has acted in compliance with the ***Ontario Occupational Health and Safety Act, R.S.O. 1990, CHAPTER O.1*** as amended from time to time.

19.4 The University and the Union agree to participate in the Laurentian University Joint Health and Safety Committee as per the structure of the committee. The Union will have one (1) representative on this committee.

19.5 The Employer agrees that the Union shall have the right to appoint a representative to the University's Joint Health and Safety Committee. The involvement and participation of such representation shall be in accordance with the terms of reference of the Joint Health and Safety Committee.

Each meeting shall be chaired alternately between the Employer and the Worker Committee Members. Each Joint Committee shall meet every four (4) months as a minimum with the exception of the summer months July and August. The Joint Committees may meet more frequently as required and determined by the respective Joint Committee. In keeping with the Internal Responsibility System, the Committees will deal with unsafe, hazardous or dangerous working conditions that remain unresolved.

No Employee shall be disciplined for acting in compliance with applicable *Health and Safety Act* or Regulations and the Health and Safety Manual, or for seeking enforcement of the provisions of the *Health and Safety Act* or Regulations and Health and Safety Manual.

All injuries resulting from on-the-job accidents, however small, shall be reported to the Immediate Supervisor. This Report must be made as soon as possible after the injury. The Immediate Supervisor will investigate and will report to the appropriate Joint Health and Safety Committee within four (4) working days of the report of the occurrence.

All Employees shall report unsafe acts or unsafe conditions to their Immediate Supervisor as per the duties of Workers under the *Occupational Health and Safety Act*. The Supervisor will investigate and take corrective action as required and will report to the appropriate Joint Health and Safety Committee at its next meeting on any Health and Safety Concern Forms that, following the Health and Safety Concern Form process, are at the Joint Health and Safety Committee review stage.

Employees working in any dangerous jobs will be provided with the necessary tools. The safety equipment and protective clothing will be provided by the Employer for those items as agreed to by the Employer and the Union.

The Employer will grant a paid Leave of Absence to Worker Members of the Joint Health and Safety Committees in order that he/she may investigate any critical injuries as defined under the *Occupational Health and Safety Act*. A copy of the Report will be given to the appropriate Joint Health and Safety Committee.

20. DISCHARGE AND DISCIPLINE

20.1 The University recognizes that except in cases of gross misconduct, the principle of progressive discipline applies and that disciplinary action shall be just, reasonable and commensurate with the offense. The University shall not formally discipline (formal discipline includes written warnings, suspension or discharge) an employee unless there is just cause.

20.2 An employee shall be accompanied by a representative of the Union on the occasion of an interview with a representative of management of the University where a formalized written warning, suspension, or discharge, is to be discussed.

20.3 Twelve (12) months after a warning, which may involve a letter of reprimand or discipline has been issued, except a warning which indicates that a reoccurrence of a similar and/or related infraction may result in the termination of employment, the warning so given shall not be considered in subsequent disciplinary action, and will be removed from the employee's employment record, provided there has been no reoccurrence of a similar and/or related infraction within the twelve (12) months.

20.4 Should additional similar or related warnings or disciplinary action occur, the twelve (12) month time frame will start from the most recent warning or disciplinary action without discounting the previous related warnings or disciplinary action.

21. WAGES

21.1 Wages paid to employees will be set out in Appendix A attached hereto and forming part of this Collective Agreement.

21.2 Employees shall be paid by direct deposit, every second Friday. The Employer will advise the Union of any proposed change(s) to the date(s) that wages are paid.

21.3 Training

The Employer agrees to provide 10 places to be offered per semester (20 annually) to members of the bargaining unit to attend French classes as second language (FSL) training. For greater clarity, each inscription in a class, possibly by the same member, will be counted. The Bargaining Unit will provide the names of the members to the Office of Francophone Affairs.

22. DURATION OF THE AGREEMENT

22.1 This Agreement shall be effective (shall be deemed to have come into effect September 01, **2019**) from the date of ratification by both parties and shall continue in effect up to and including the 31st day of August **2021**. The Agreement shall continue automatically thereafter, from September 1 to August 31, of each year**,** year to year unless either party notifies the other in writing within a period of three (3) months immediately prior to the expiration date that it desires to amend the Agreement.

22.2 If notice of amendment or termination is given, the provisions of this Agreement shall continue in force until a new Agreement is signed or the right to strike or lockout occurs.

APPENDIX A - WAGES

	GTAs in Master's Program		**GTAs in PhD Program**	
	Salary	**Stipend**	**Salary**	**Stipend**
September 1, 2019	$4,484	$4,584	$6,651	$6,566
September 1, 2017	$4,484	$4,696	$6,651	$6,658

APPENDIX B -DUTY SET

THE FOLLOWING LIST SHOULD BE CONSIDERED WHEN FILLING OUT THE DUTY SETS TO BE ASSIGNED TO THE GRADUATE TEACHING ASSISTANT ASSIGNED TO YOUR AREA. IF THE STUDENT IS SUPPORTING A SPECIFIC COURSE, INDICATE THE COURSE NUMBER(S)
This letter specifies the list of duties to be performed by the GTA, and estimated number of hours attributable to each of those duties; performance of these duties is required in order to honour the contract between the GTA and Employer. In order to meet operational needs, from time to time, the duty sets may be revised in writing and signed by both supervisor and the GTA, with a copy for the Union.

NOTE: According to Article 13 of the CUPE 5011/LU Collective Agreement a full GTA cannot be required to work more than 130 hours per term and half GTA not more than 65 hours per term. The supervisor should aim to have full GTAs work on average 10 hours per week (5 hours per week for half GTAs). It must however be recognized, by both the GTA and the supervisor, that the 10 hour per week limit is only a guideline.

The Employer shall provide all course materials, including textbooks, course notes and manuals, supplies (including printing) and instructional equipment required to fulfill their duties as outlined in the following duty sets.

PLEASE CHECK OFF DUTIES AS APPLICABLE AND WHERE POSSIBLE ALLOCATE HOURS ANTICIPATED:

Assisting with Course Preparation:
_____Preparing audiovisual materials
_____Preparing discussion outlines
_____Attending supervisor's lectures/seminars
_____Attending supervisor's labs or tutorials
_____Consulting with course supervisor
_____Preparing tests and quizzes
_____Preparing assignments/problems sets
_____Reviewing or reading texts/manuals/source materials
_____Preparing tutorial notes
_____Preparing/setting up laboratory materials
_____Preparing material for online platforms (e.g. D2L)

Training (as authorized by the supervisor)
_____Attending employee training sessions
_____Attending Health and Safety training sessions
_____On-line platforms (e.g.D2L)

Tutorials
_____Assisting in the selection of texts
_____Preparing discussion outlines
_____Preparing handouts
_____Preparing bibliographies
_____Delivering tests/quizzes
_____Conducting seminar/tutorial discussion
_____Conducting a guest lecture under supervision, as a developmental exercise

Contact Time
_____Conducting tutorials / seminars / practical exercises
_____Conducting or supporting field work
_____Conducting special seminars/workshops
_____Demonstrating in laboratory
_____Assisting supervisors to ensure that proper safety procedures are followed
_____Demonstrating in language laboratory
_____Demonstrating equipment outside class
_____Demonstrating problem solving
_____Tutoring individuals (not in centre)
_____Leading field trips
_____Office hours
_____Reading and responding to students' emails
_____Assisting with the support of online discussion groups/tutorials under faculty supervision

Marking/Grading of Assignments/course work and tests
_____Language tapes
_____Problem sets
_____Computer programs
_____Data sheets
_____Laboratory reports
_____Checking lab books
_____Book reviews
_____Oral presentations
_____Demonstrations
_____Projects
_____Essays (indicate page length)
_____Quizzes/ Mid-terms/ End-of-term tests/ Examinations

Other Duties as Assigned which can include but are not limited to:
_____Test and exam invigilation as permitted
_____Preparation for proctoring (e.g. transporting exams, counting exams, preparing class lists)
_____Time spent after proctoring (e.g. alphabetizing exams, transporting exams)
_____Calculating/recording/tabulating grades
_____Authorized meetings with other employees

_____Clerical (e.g. photocopying handouts/ readings)
_____Library projects
_____Specific research projects to assist in course/lab development
_____Research and Graduate Studies support (e.g. research week; graduate symposium)
_____University Governance Project support (e.g. developing business case for University strategic planning processes.)
_____Other Duties not listed above. In the event of a strike the Graduate Office will meet with the Union and identify proposed changes concerning these duties. Changes will be mutually agreed to by the Parties. (Please describe)

NOTE: Must be authorized by the Vice President,(Graduate Studies) or designate, Graduate Studies or her/his designate.

TOTAL HOURS per Term : _____
SUPERVISOR (S) SIGNATURES

Print name	**Signature**	**Date**
Print name	**Signature**	**Date**
Print name	**Signature**	**Date**

GTA SIGNATURE

Print name	**Signature**	**Date**

APPENDIX C -ACADEMIC FREEDOM

All employees shall be accorded academic freedom, which includes the freedom to instruct, examine, question and learn to disseminate opinion(s) on questions relating to the above, subject to reasonable instructions of their direct supervisors. The right to academic freedom carries with it the duty to use that freedom in a responsible way, with due regard to the rights of others and due concern for the duties appropriate to the placement. Academic freedom does not confer legal immunity nor does it diminish the obligation of academic employees to meet duties and responsibilities of their assignment.

APPENDIX D - INTEGRITY OF THE BARGAINING UNIT

The Parties acknowledge that the harmonious relations between the Union and the Employer are paramount and that the determination of the number of positions and distribution of such positions is vested with the Employer. Notwithstanding, it is understood that it is not the intention of the Employer to undermine the integrity of the Bargaining Unit by exercising its Management Rights.

APPENDIX E - OFFICE SPACE

ALLOCATION OF AN OFFICE SPACE PER ACADEMIC FACULTY, FOR GRADUATE TEACHING ASSISTANTS

The Parties agree that for the duration of this Collective Agreement only, that the University will provide one (1) office per Academic Faculty for the Graduate Teaching Assistants (GTA) to use for GTA/Student interviews or other GTA allocated duties as relevant.

The Faculties comprise the Faculty of Science/Engineering/Architecture; Health; Education; Arts; Management. The room designated will be identified by each Faculty at the beginning of each term, and the Human Resources office will advise, in writing, the Union of these rooms. The rooms will be reserved for use by GTAs, in hour long blocks. The relevant Faculty office administration will coordinate the reservation of these rooms.

Both Parties recognize the need for office space for the GTAs, therefore the Dean of Graduate Studies shall review requests and work with the University Librarian for the allocation of additional rooms in the library. These rooms can be allocated per semester based on availability.

APPENDIX F - TRAVELLING

While the Parties recognize that travelling shall be limited for members, any expenses resulting from travelling requested by the Employer are to be reimbursed in accordance with the Laurentian University “Policy on expense reimbursement”.

APPENDIX G - TUITION

The Parties recognize that for the duration of this Collective Agreement, the Dean of Graduate Studies shall have the authority to recommend the waiver of tuition late fees.

LETTER OF UNDERSTANDING

Between

Laurentian University

[hereinafter "the Employer"]

and

CUPE and it's Local 5011

[hereinafter "the Union"]

Re: GTA considerations for Faculty and Administrative University teaching opportunities and sessional jobs.

The parties agree to meet throughout the duration of the contract to discuss opportunities for practical teaching experiences and to be considered for sessional teaching opportunities.

The Union and the Employer will need to engage and invite any relevant concerned parties to discuss the above proposals.

Signed at Sudbury, Ontario this ___ day of _____, 2020.

For the Union	**For the Employer**
_____	_____
_____	_____
_____	_____

LETTER OF UNDERSTANDING

Between

Laurentian University

[hereinafter "the Employer"]

And

CUPE and it's Local 5011

[hereinafter "the Union"]

Re: Printing Allowance

The employer recognizes that they are responsible for all printing costs related to a GTA's duties as per Appendix "B" of the CUPE Collective Agreement.

Therefore, all departments will be notified each year by the employer that GTA's shall not be made to endure any printing costs and refer them to Appendix "B" in the Collective Agreement.

The Employer commits to developing an online reimbursement form in which employees will be able to record all or any printing costs.

Receipts will not be required, once approved all reimbursements funds will be through direct deposits into the employee's bank account within 30 days.

Reimbursement form submissions can be made anytime throughout the Academic Term and or after each term ends.

This process will be reviewed one year from the date of the signing of the Collective Agreement.

Signed at Sudbury, Ontario this ___ day of _____, 2020.

For the Union	**For the Employer**
_____	_____
_____	_____
_____	_____

FINAL MEMORANDUM OF AGREEMENT

Between:

Laurentian University of Sudbury
Hereinafter referred to as the "Employer"

and

Canadian Union of Public Employees and its Local 5011
Hereinafter referred to as the "Union"

1. The parties herein agree to the terms of this Memorandum and the attached agreed-to items as constituting full settlement of all matters in dispute. This Settlement is subject to ratification by the respective parties.

2. The undersigned representatives of the parties do hereby agree to recommendcomplete acceptance of all the terms of this Memorandum to their respectiveparties at the ratification meetings.

3. The parties herein agree that the term of the Collective Agreement shall be from **September 1, 2019 to August 31, 2021**

4. The terms and conditions of the attached agreed-to items shall become effective following ratification by the parties unless otherwise stated.

5. The parties herein agree that the said Collective Agreement shall include the terms of the previous Collective Agreement, as amended by the following amendments:

Signed at Sudbury, Ontario, this _____day of _____ 2020.

For the Union	**For the Employer**
_____	_____
_____	_____
_____	_____

This is **Exhibit "X"**, referred to in the

Affidavit of ROBERT HACHÉ,
sworn before me via videoconference
this 30th day of January, 2021.

A Commissioner for taking Affidavits, etc.

RETIREMENT PLAN OF
LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY
AND ITS
FEDERATED AND AFFILIATED UNIVERSITIES

July 1, 2018

RETIREMENT PLAN OF LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY AND ITS FEDERATED AND AFFILIATED UNIVERSITIES

CONTENTS

1. DEFINITIONS 2

II. CONDITIONS FOR MEMBERSHIP 9

III. EMPLOYEE CONTRIBUTIONS 16

IV. EMPLOYER CONTRIBUTIONS 19

V. RETIREMENT DATES 21

VI. RETIREMENT BENEFITS 23

VII. DEATH BENEFITS 32

VIII. TERMINATION BENEFITS 36

IX. DISABILITY BENEFIT 39

X. ADMINISTRATION OF THE PLAN 41

XI. MISCELLANEOUS 45

XII. MAXIMUM PENSION BENEFIT 48

XIII. MODIFICATION AND TERMINATION OF THE PLAN 50

July 1, 2018

RETIREMENT PLAN OF LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY AND ITS FEDERATED AND AFFILIATED UNIVERSITIES

INTRODUCTION

The Retirement Plan of Laurentian University of Sudbury and its Federated and Affiliated Universities ("the Plan") was established July 1, 1975. Effective July 1, 2018, the Plan was revised and restated to incorporate all amendments that were made to the Plan up to and including those made effective on July 1, 2018.

Prior to July 1, 2011, the Plan provided for all Members to earn pension benefits under hybrid defined contribution and defined benefit provisions (the "Hybrid Provisions"). Certain Members commenced earning pension benefits under the defined benefit plan provisions (the "DB Provisions") for Service on and after July 1, 2011. All Members earn pension benefits under the DB Provisions for Service on and after July 1, 2012. Members retain their entitlements to pensions earned under the Hybrid Provisions for past service. Entitlements under the Hybrid Provisions are determined based on Member's defined contribution account balances and earnings to their date of retirement, termination of service or death.

The provisions of this restated Plan apply on and after July 1, 2018 to Members who terminate their service with the Employer on or after July 1, 2018. The benefits payable to former Members whose retirement, termination of service or death occurred before July 1, 2018 shall be subject to the provisions of the Plan as of the date of termination of employment, including all amendments that had an effective date on or before the date of termination of employment.

RETIREMENT PLAN OF LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY
AND ITS FEDERATED AND AFFILIATED UNIVERSITIES

1. DEFINITIONS

The following terms shall be defined as follows for the purposes of the Plan, unless the context clearly indicates otherwise:

2012 Hybrid Member	An Employee who was a member of the Plan immediately prior to July 1, 2012 and who was employed on June 30, 2012, by: (a) the Principal Employer and whose terms and conditions of employment were governed by a collective agreement between the Principal Employer and the Laurentian University Staff Union; (b) the Principal Employer in a grant funded position, or (c) any other participating employer and who was not an Existing DB Member.
Academic Administrator	A Member employed by the Principal Employer in pay class 15.
Actuary	The actuary or firm of actuaries from time to time retained by the Principal Employer and qualified through Fellowship of one or more of its members in the Canadian Institute of Actuaries.
Average Y.M.P.E.	In respect of a particular year, the arithmetical average of the Year's Maximum Pensionable Earnings as defined by the Canada Pension Plan for the particular year and the two preceding years.
Best Average Pensionable Earnings	The arithmetical average of the Member's annual rates of Pensionable Earnings for the five Years of Contributory Hybrid Service and Years of Contributory DB Service during which such annual rates of Pensionable Earnings were the highest, except that if the Member has contributed to the Plan for less than five years, the average shall be taken of the Member's annual rates of Pensionable Earnings for the period of contributory service.

Commuted Value	In relation to a pension, deferred pension or other benefit, its actuarial present value determined using methods and assumptions that meet the minimum requirements of the Pension Benefits Act of Ontario and regulations thereunder.
DB Provisions	The provisions of the Plan relating to the accrual of a Defined Benefit Pension that apply to all Service on and after July 1, 2012 and to Service between July 1, 2011 and June 30, 2012 in respect of Existing DB Members.
Defined Benefit Account	The record kept by the Principal Employer for each Member of all regular monthly contributions made to the Plan by each Member in respect of Service accruing under the DB Provisions of the Plan, plus credited interest as set out below. A Member's Defined Benefit Account shall be credited with interest at the end of each Plan Year at a rate equal to the average of the yields of five-year personal fixed term chartered bank deposit rates as determined by Statistics Canada (CANSIM series V122515) over the 12 month period ending June 30th of that Plan Year. If a Member dies, retires or otherwise ceases membership during a Plan Year, that Member's Defined Benefit Account shall be credited for that partial year at the applicable interest rate for the previous Plan Year.
Defined Benefit Pension	The pension calculated in accordance with Section VI (2).
Defined Contribution Account	The record kept by the Principal Employer for each Member who earned Years of Contributory Hybrid Service under the Plan prior to July 1, 2012 of all regular monthly contributions made by each such Member together with the regular contributions of the Employer in respect of Service that accrued under the Hybrid Provisions of the Plan, and the Account's share of the net investment income or loss of the Defined Contribution Fund.
Defined Contribution Fund	That part of the Trust Fund held by the Trustee into which was paid all regular monthly contributions of the Members and the Employer in respect of Service that accrued under the Hybrid Provisions, all

voluntary contributions by the Members, and all transfers from the retirement funds of previous employers, all of which were made prior to July 1, 2012.

Employer	Laurentian University of Sudbury, those Federated and Affiliated Universities, and such other employers that have elected to participate in the Plan with the consent of Laurentian University of Sudbury.
Employee	Any person who is employed by the Employer.
Existing DB Member	A Member who, on July 1, 2011, was employed by: (a) the Principal Employer and whose terms and conditions of employment were governed by an agreement between the Principal Employer and the Laurentian University Administrative and Professional Staff Association; (b) the Principal Employer and whose terms and conditions of employment were governed by a collective agreement between the Principal Employer and the Laurentian University Faculty Association; (c) the Principal Employer in one of the following pay classes: Deans and Directors (15), Executives (40) or Senior Administrators (41); (d) Huntington University; (e) University of Sudbury; or (f) Thorneloe University.
Federated University Member	A Member who is employed by one of Huntington University, University of Sudbury or Thorneloe University.
Full-Time Employee	An Employee who is employed by the Employer on a continuous full-time basis as determined by the Employer.
Hybrid Provisions	The provisions of the Plan relating to the accrual of a hybrid defined contribution and defined benefit pension under subsections VI(3) and (4) of the Plan that apply to all Service prior to July 1, 2011 and to Service between July 1, 2011 and June 30, 2012 in respect of 2012 Hybrid Members.

LUFA Member	A Member whose terms and conditions of employment are governed by a collective agreement between the Principal Employer and the Laurentian University Faculty Association.
Member	An Employee who (a) was a member of the Plan immediately prior to July 1, 2012, continued participation in the Plan on July 1, 2012 as either an Existing DB Member or a 2012 Hybrid Member, and who makes the required contributions pursuant to the Plan, or (b) is eligible to join the Plan and who has made application therefor, and who makes the required contributions pursuant to the Plan.
Pension Committee	A committee consisting of sixteen persons, of whom three shall be appointed by the Laurentian University Faculty Association, one shall be appointed by the Laurentian University Administrative and Professional Staff Association, two shall be appointed by the Laurentian University Staff Union, one shall be appointed by Huntington University, one shall be appointed by Thorneloe University, one shall be appointed by the University of Sudbury, three shall be persons appointed by the Principal Employer, the Executive Director of Human Resources and Organizational Development, the Executive Director of Financial Services, and the Manager, Pension and Benefits of the Principal Employer (all three who shall be non-voting members of the committee) and one shall be appointed by the Laurentian University Faculty Association – Retirees (who shall be a non-voting member).
Pensionable Earnings	A Member's regular annual wages or salary from the Employer, excluding all payments for overtime, overload or bonus.
Plan	This Retirement Plan of Laurentian University of Sudbury and its Federated and Affiliated Universities.
Plan Year	The period of twelve months beginning on any July 1st.
Principal Employer	Laurentian University of Sudbury.

Prior Plans — The Retirement Plan for the Staff of Laurentian University and the Federated and Affiliated College of Laurentian University of Sudbury, dated July 1, 1966, and the Retirement Plan for Academic, Administrative and Clerical Staff of Laurentian University, dated September 1, 1962.

Service — The period of time a person is employed by the Employer and such periods of paid or unpaid leave, sabbatical or educational leave, total disability, as may be determined by the Principal Employer.

Spouse — Effective January 1, 2017, either of two persons who

(a) are married to each other, or

(b) are not married to each other and are living together in a conjugal relationship

(i) continuously for a period of not less than three years, or

(ii) in a relationship of some permanence, if they are the parents of a child as set out in section 4 of the Children's Law Reform Act (Ontario)

provided that for the purposes of the Plan, a person shall be deemed not to be the Spouse of a Member if the person is living separate and apart from the Member.

Supplementary Pension — The pension earned in accordance with subsection VI(4) of this Plan.

Transfer Account — The record kept by the Principal Employer of all the transfers received from the retirement funds of the previous employers of the Member, and the Account's share of the net investment income or loss of the Defined Contribution Fund.

Trust Agreement	The agreement entered into between the Principal Employer and the Trustee establishing the Trust Fund.
Trustee	The trust company appointed by the Principal Employer from time to time.
Trust Fund	The Fund established pursuant to the Trust Agreement, to which all contributions of the Employer and the Members shall be paid and from which all benefits payable under the Plan are to be paid.
Voluntary Contribution Account	The record kept by the Principal Employer of all voluntary contributions of the Member and the Account's share of the net investment income or loss of the Defined Contribution Fund.
Years of Contributory DB Service	The period of time during which the Member has contributed to the DB Provisions of the Plan, or is deemed to have Years of Contributory DB Service pursuant to paragraph IX(3)(a). For a Full-Time Employee, the definition of a day depends on the practice followed for the particular group that the Member is in. For other Members, the period of employment on other than a full-time basis shall be prorated based on the actual time worked, as compared with the normal hours worked by a Full-Time Employee in the same or a similar position, or such other basis as may be mutually agreed upon by the Member and the Employer.
Years of Contributory Hybrid Service	The period of time prior to: (a) July 1, 2011 during which an Existing DB Member, or (b) July 1, 2012 during which a 2012 Hybrid Member contributed under the Hybrid Provisions of this Plan, or contributed to Prior Plans, if any, or was deemed to have Years of Contributory Hybrid Service under the terms of the Plan as it read at the applicable time prior to July 1, 2012. For a Full-Time Employee, the definition of a day depended on the practice followed for the particular group that the Member is in. For other Members, the period of employment on other than a full-time basis was prorated based on the actual time worked, as compared with the normal hours worked by a Full-Time

Employee in the same or a similar position, or such other basis that was mutually agreed upon by the Member and the Employer.

Y.M.P.E. — The Year's Maximum Pensionable Earnings as defined by the Canada Pension Plan.

II. CONDITIONS FOR MEMBERSHIP

1. Membership in the Plan

The following shall apply effective July 1, 2012:

(a) Every Member who was accruing Years of Contributory Hybrid Service on June 30, 2012 continued participation in the Plan for Service after June 30, 2012 under the DB Provisions and retains any entitlement to benefits accrued under the Hybrid Provisions for Service prior to June 30, 2012.

(b) Every Member who was accruing Years of Contributory DB Service on June 30, 2012 continued participation in the Plan for Service after June 30, 2012 under the DB Provisions and retains any entitlement to benefits accrued under the Hybrid Provisions for Service prior to June 30, 2011.

(c) All other Employees who are not Members of the Plan on June 30, 2012 shall be eligible to participate in the Plan upon meeting the conditions in this Section II.

2. Full-Time Employees

(a) Except as provided in paragraph (b), a Full-Time Employee shall, as a condition of employment, join the Plan not later than the first day of the month coincident with or immediately following the date on which the person becomes a Full-Time Employee.

(b) (i) This paragraph applies only to the following persons:
Full-Time Employees of Huntington University,
Full-Time Employees of the University of Sudbury, and
Non-teaching Full-Time Employees of Thorneloe University.

(ii) A Full-Time Employee described in subparagraph (b) (i) may elect to join the Plan on the first day of any month provided that the individual has attained age 25 or completed 12 months of Service.

(iii) A Full-Time Employee described in subparagraph (b) (i) shall, as a condition of employment, join the Plan not later than the first day of July coincident with or immediately following the first date on which the individual has attained age 30 and completed 12 months of Service with the Employer. Each such individual must complete an application on the form prescribed by the Principal Employer authorizing deduction from the individual's Pensionable Earnings of the contributions required under the Plan.

(c) Notwithstanding the above provision, and subject to the provisions of any applicable legislation or collective agreement or agreement with an association, the Employer may waive the requirement for mandatory participation in the Plan for any specific employee or group of employee.

3. Part-Time Employees

(a) An Employee other than a Full-Time Employee may elect to join the Plan on the first day of any month provided that on that date the following conditions have been satisfied:

(i) The Employee has been continuously employed for at least twenty-four months, and

(ii) In each of two consecutive calendar years, the Employee had Pensionable Earnings at least equal to 35% of the Y.M.P.E. for the year or had at least 700 hours of employment with the Employer.

(b) For purposes of this Section,

(i) a person's period of continuous employment shall not be broken by a period of temporary suspension of employment or lay-off from employment;

(ii) where a person's appointment was for a fixed term, the person's period of continuous employment shall be broken at the end of that term; and

(iii) a person's period of continuous employment shall be broken when the person's employment is terminated.

4. Members of Teachers' Pension Plan

Notwithstanding the above provisions, Employees in the Faculty of Education who are and continue to be contributors to the Teachers' Pension Plan are not eligible to join this Plan.

5. Exceptions

(a) Notwithstanding the above provisions, Employees who were in service on June 30, 1975 and who were not members of the Prior Plans shall not be required to join this Plan.

(b) Persons who were employed by the University of Sudbury on September 30, 1995 and were not members of the University of Sudbury pension plan on that date shall not be required to join this Plan.

(c) Any persons employed by the Northern Ontario School of Medicine on or after January 1, 2005 are not eligible to join the Plan while they are active employees of the Northern Ontario School of Medicine.

6. Information to Members

(a) The Employer shall provide to each person referred to in paragraph (b) or (c) a written explanation of the plan provisions that apply to the person and an explanation of the person's rights and obligations in respect of the Plan.

(b) The information described in paragraph (a) shall be provided to each person who becomes eligible to become a Member in accordance with subsection (2) not later than 60 days after the date on which the person became a Full-Time Employee.

(c) The information described in paragraph (a) shall be provided to each person who becomes eligible to become a Member in accordance with subsection (3) not later than 60 days after the date on which the person became eligible to become a Member.

7. Continuation of Membership

(a) A person who is on an approved leave shall continue to be a Member of the Plan.

(b) A person shall continue to be a Member of the Plan if he or she ceases to be a Full-Time Employee but continues to be employed by an Employer as an Employee, provided that the person's period of continuous employment is not broken.

8. Cessation of Membership

(a) A person shall cease to be a Member of the Plan on the earliest of the date of his or her death, retirement from employment, or commencement of a pension.

(b) A person whose period of continuous employment by an Employer is broken for a reason other than death or retirement shall cease to be a Member of the Plan:

(i) on the last day of his or her employment by the Employer if the person was a Full-Time Employee on that date, or

(ii) on the last day of the sixth calendar month following the date of termination of employment if the person was not a Full-Time Employee, provided that no contributions have been made by the person or on the person's behalf during that period.

(c) A person who is not a Full-Time Employee and who has not terminated his or her employment by the Employer may elect to cease being a Member of the Plan as of the last day of any month, provided that no contributions have been made in accordance with this Plan by the person or on the person's behalf for a period of at least 6 consecutive months.

(d) Notwithstanding the above provisions, a person whose employment is terminated in accordance with a collective agreement while the person is in receipt of a disability income under the Employer's Long-Term Disability Income Plan or Workplace Safety and Insurance Act may elect:

(i) to cease being a Member of the Plan as of the date of termination of employment, or

(ii) to continue being a Member of the Plan, in which case the provisions of Section IX will continue to apply to the person.

9. Re-employment

(a) A person who is receiving a pension from the Plan shall not be eligible to join the Plan if the person is re-employed by an Employer.

(b) A person who ceases to be a Member of the Plan in accordance with subsection (8) may resume membership in the Plan, provided he or she has not received a transfer or commenced receipt of benefits in accordance with Sections VI or VIII in connection with the prior period of Service before re-employment by the Employer and he or she would otherwise be eligible to join the Plan as a new Employee. For greater certainty, Service is not accumulated during the break in service between the Member's periods of employment.

In the case of a person re-employed and who resumes membership subject to this paragraph (b), the calculation of the Defined Benefit Pension in accordance with subsection VI (2) and the Supplementary Pension in accordance with subsection VI (4), if any, at a Member's future termination, retirement or death will include the Member's Years of Contributory DB Service and the Member's Years of Contributory Hybrid Service, if any, from prior periods of Service. In addition, a Member's Pensionable Earnings from prior periods of Service will be taken into account when determining the Member's Best Average Pensionable Earnings in the calculation of the Defined Benefit Pension and the Supplementary Pension. Furthermore, the Average Y.M.P.E will be based on the Average Y.M.P.E at the Member's future termination, retirement or death.

(c) Except as provided in paragraph (b) above, a person who is re-employed as an Employee by an Employer after the person has ceased to be a Member of the Plan shall be treated as a new Employee for all purposes of the Plan.

10. Employees of the University of Sudbury

(a) The University of Sudbury shall become an Employer on October 1, 1995. The provisions of the Plan shall apply to any person who becomes employed by the University of Sudbury on or after that date.

(b) A person who was a member of the University of Sudbury pension plan on September 30, 1995 shall join the Plan on October 1, 1995 and the following conditions shall apply:

(i) The balance in the person's money purchase account within the University of Sudbury pension plan shall be transferred on a locked-in basis to the person's Transfer Account and dealt with in accordance with the provisions of the Plan;

(ii) The period of the person's membership in the University of Sudbury pension plan prior to October 1, 1995 shall be treated as a period of membership in the Plan, but it shall not be included in the person's Years of Contributory Hybrid Service.

11. Employees of the Northern Ontario School of Medicine

Notwithstanding anything contained herein, the following provisions shall apply to the Northern Ontario School of Medicine and its employees:

(a) The Northern Ontario School of Medicine shall be recognized as an Employer effective November 12, 2002.

(b) The following conditions shall apply to a person who is currently employed by the Northern Ontario School of Medicine and became a Member of the Plan before January 1, 2005:

(i) No Member or Employer contributions shall be made or credited to the

Member's Defined Contribution Account for any period during which the Member is an active member of a retirement plan sponsored by the Northern Ontario School of Medicine;

(ii) Years of Contributory Hybrid Service in the Plan shall not accrue during the time a Member is an active member of a retirement plan sponsored by the Northern Ontario School of Medicine; and

(iii) Notwithstanding the foregoing, for the purpose of determining a Member's Best Average Pensionable Earnings only, Years of Contributory Hybrid Service in the Plan shall include Service rendered to the Northern Ontario School of Medicine between January 1, 2005 and December 31, 2006 inclusive.

III. EMPLOYEE CONTRIBUTIONS

1. Members' Required Contributions

Except as provided in subsection (5) hereof,

(a) Effective July 1, 2018, each Member, other than a LUFA Member, a Federated University Member, or an Academic Administrator , shall contribute by regular payroll deduction the sum of :

(i) 9.9 % of the part of the Member's Pensionable Earnings that is below the year's basic exemption as defined by the Canada Pension Plan;

(ii) 6.4 % of the part of the Member's Pensionable Earnings that is between the year's basic exemption and the Y.M.P.E.; and

(iii) 9.9 % of the part of the Member's Pensionable Earnings that is in excess of the Y.M.P.E.

(b) Effective July 1, 2018, each LUFA Member, Federated University Member, and each Academic Administrator shall contribute by regular payroll deduction the sum of:

(i) 8.2 % of the part of the Member's Pensionable Earnings that is below the year's basic exemption as defined by the Canada Pension Plan;

(ii) 6.4 % of the part of the Member's Pensionable Earnings that is between the year's basic exemption and the Y.M.P.E.; and

(iii) 8.2 % of the part of the Member's Pensionable Earnings that is in excess of the Y.M.P.E.

Such contributions shall be credited to the Member's Defined Benefit Account.

2. Members' Voluntary Contributions

Voluntary contributions are not permitted.

3. Transfers from Other Registered Pension Plans

Transfers from other registered pension plans are not permitted.

4. Contributions during Certain Leaves of Absence or Periods of Reduced Pay

Subject to the limits under section 8507 of the Income Tax Regulations (Canada):

(a) During a leave of absence required to be recognized for continued pension participation by the Employment Standards Act, 2000 or the Workplace Safety and Insurance Act and which are not subject to paragraph IX(3)(a), the Member may elect to continue to make contributions for the period of such leave based on the compensation that would have been in effect if the Member had not been on such a leave of absence;

(b) In addition to the Member's required contributions under subsection (1) on the actual compensation paid to the Member during any partially-paid leave or period of voluntary workload reduction approved by the Employer, the Member may, to the extent permitted under such Member's terms and conditions of employment, or shall, to the extent required under such Member's terms and conditions of employment, make contributions based on the additional compensation that would have been paid if the Member was not on a partially-paid leave or period of voluntary workload reduction;

(c) During all other leaves of absence approved by the Employer and to the extent permitted under such Member's terms and conditions of employment, the Member may elect to make contributions for the period of such leave based on the compensation that would have been in effect if the Member had not been on such a leave of absence.

(d) In respect of the strike period lasting from September 28, 2017 to October 5, 2017, each LUFA Member shall make contributions based on the compensation that would have been in effect if the LUFA Member had not been on strike.

A Member who makes contributions in accordance with paragraphs (a), (b), (c) or (d) above shall be deemed to have Pensionable Earnings in the amount on which contributions are actually made by such Member provided that in no case shall the Pensionable Earnings be greater than the amount that would have been in effect had the Member not been on period of reduced pay or period of temporary absence.

Contributions in accordance with this subsection shall be calculated using the applicable rates under subsection (1) and must be paid in such form and with such frequency as required by the Principal Employer.

Subject to the limits of section 8507 of the Income Tax Regulations (Canada), any period of temporary absence or period of reduced pay during which the Member makes contributions in accordance with this subsection (4) shall be included in the Member's Years of Contributory DB Service for the purpose of calculating the Defined Benefit Pension of such Member.

5. Contribution Limits

Notwithstanding anything contained herein, the required Member contributions made by a Member in each calendar year in accordance with subsection (1) shall be limited so that the amount credited to the Member's Defined Benefit Account in the year does not exceed the maximum permissible Member contributions as permitted under the Income Tax Regulations (Canada).

IV. EMPLOYER CONTRIBUTIONS

1. Employer's Contributions

The Employer shall contribute to the Trust Fund each month such amount as, based on the advice of the Actuary, is required to fund the Defined Benefit Pensions and Supplementary Pensions under the Plan, after taking into account the assets and liabilities of the Plan, and to amortize any unfunded liability or solvency deficiency of the Plan in a manner which complies with the Regulations under the Pension Benefits Act of Ontario and other applicable legislation.

2. Application of Surplus

If at any time, the assets of the Trust Fund shall exceed the amount required to provide for all the pensions and other benefits accrued to date under the Plan, such excess may be applied, subject to the Pension Benefits Act of Ontario, the Income Tax Act (Canada) and associated regulations, at the option of the Principal Employer after discussion with the Pension Committee:

(a) subject to subsection IV(3), to finance the cost of the Defined Benefit Pensions accruing under the Plan,

(b) subject to subsection IV(3), to finance the Member contributions required under subsection III (1), or

(c) to provide a reserve for contingencies, including future cost increases resulting from adverse experience or from future plan amendments.

3. Minimum Employer’s Contributions

(a) The Employer’s total contributions to the Trust Fund in any Plan Year, including special payments for the amortization of any unfunded liability and solvency deficiency, shall be no less than 7.5% of the sum of the Pensionable Earnings of all Members in the corresponding Plan Year.

(b) Paragraph (a) does not apply if:

(i) excess assets are being utilized to finance Members' contributions under subsection III(1), or

(ii) Employer contributions would exceed the limits described under the Income Tax Act (Canada) and associated regulations. If the Employer's contributions are restricted by the Income Tax Act (Canada) and associated regulations, and excess assets are being utilized to reduce Employer contributions under paragraph IV(2)(a), then excess assets shall also be utilized to reduce Member contributions under paragraph IV(2)(b). The total Member contribution holiday shall be equal to the Employer contribution holiday.

V. RETIREMENT DATES

1. Normal Retirement

The normal retirement date of a Member shall be the first day of July coincident with or next following the Member's 65th birthday.

2. Early Retirement

A Member may retire early on the first day of any month within ten years of the Member's normal retirement date. It is provided, however, that a member of the faculty may retire only on the first day of January or the first day of July of any year within that period.

3. Postponed Retirement

(a) A Member may postpone retirement from employment beyond the normal retirement date. The start of the Member's pension may not be postponed beyond the date as defined by subsection 8502 (e) of the Income Tax Regulations (Canada).

(b) Subject to paragraph (c) below, effective August 16, 2017, if a Member elects to postpone retirement from employment, the Member shall continue to make contributions to the Plan after the normal retirement date and will continue to earn Years of DB Contributory Service for the period during which contributions continue. However, no Member contributions may be made and no Years of DB Contributory Service may be earned after the date on which the Member's pension commences.

(c) Notwithstanding paragraph (b), each LUFA Member and Federated University Member shall be eligible to commence receipt of a pension between the Member's normal retirement date and the date defined by subsection 8502(e) of the Income Tax Regulations (Canada) (the "Postponed Retirement Period") while remaining in the Service of the Employer. If a LUFA Member or Federated University Member makes an election in the form prescribed by the Principal Employer to commence receipt of a pension during the Postponed Retirement Period, no Member contributions may be made and no Years of DB Contributory Service may be earned after the date on which the Member's pension commences. If no election to

commence receipt of a pension is filed with the Principal Employer, a LUFA Member or Federated University Member shall be deemed to have elected to continue to make contributions to the Plan after his or her normal retirement date in accordance with paragraph (b) above.

VI. RETIREMENT BENEFITS

1. Amount of Pension

(a) The initial amount of pension payable to a Member who retires in accordance with Section V shall be equal to the sum of: the Defined Benefit Pension calculated in accordance with subsection (2); the Defined Contribution Pension calculated in accordance with subsection (3), if any; and the Supplementary Pension calculated in accordance with subsection (4), and the additional pension calculated in accordance with subparagraph (8)(a)(i) if any.

(b) The pension described in paragraph (a) shall be payable monthly, commencing on the first day of the month next following the Member's retirement date.

(c) On each July 1 after the Member has been retired for one full Plan Year, the amount of pension payable to the Member shall be increased to the lesser of:

(i) 103% of the pension payable in the previous Plan Year, and

(ii) The initial amount of pension payable at the Member's retirement date multiplied by the ratio of the Average Consumer Price Index, as defined by section 8500 of the Income Tax Regulations (Canada), for the year in which the increase occurs to the Average Consumer Price Index for the year in which pension payments commenced.

It is provided, however, that a Member's pension for a particular Plan Year shall not be less than the Member's pension for the previous Plan Year.

2. Defined Benefit Pension

(a) The initial annual amount of Defined Benefit Pension payable to a Member who retires on the normal retirement date and elects a life guaranteed 10 years form of pension shall be equal to 1.3% of the Member's Best Average Pensionable Earnings up to the Average Y.M.P.E. in the year of retirement plus 2% of the Best Average Pensionable Earnings in excess of that Average Y.M.P.E. for each Year of Contributory DB Service.

(b) The initial amount of Defined Benefit Pension payable to a Member who retires before the normal retirement date and elects the life guaranteed 10 years form of pension shall be the amount described in paragraph (a), based on the Member's Years of Contributory DB Service, Best Average Pensionable Earnings and Average Y.M.P.E. as of the date of retirement, but reduced to reflect the early retirement. However, if the Member had attained age 62 on the retirement date, the early retirement reduction shall be waived. If the Member had not attained age 62, the early retirement reduction is 0.5% for each month or part thereof by which the retirement date precedes the Member's 62nd birthday.

(c) The initial amount of Defined Benefit Pension payable to a Member who postpones retirement and elects a life guaranteed 10 years form of pension shall be equal to the amount described in paragraph (a) based on the Years of Contributory DB Service, Best Average Pensionable Earnings and Average Y.M.P.E. as of the Member's normal retirement date. However, if the Member continued contributions after the normal retirement date, the initial amount of the Defined Benefit Pension shall be calculated based on the Years of Contributory DB Service, Best Average Pensionable Earnings and Average Y.M.P.E. as of the Member's actual retirement date.

(d) If a retiring Member elects a form of pension other than life guaranteed 10 years, the initial amount of Defined Benefit Pension determined above shall be adjusted on an actuarially equivalent basis.

3. Defined Contribution Pension

(a) The initial Defined Contribution Pension of a Member shall be the amount of pension, that can be provided by the balance in the Member's Defined Contribution Account.

(b) In order to facilitate the timely determination of a retiring Member's Defined Contribution Pension, the Principal Employer may, in its discretion, deem the balance in the Member's Defined Contribution Account as of the Member's expected retirement date to be equal to the sum of:

(i) The balance in the Member's Defined Contribution Account as of the end of the most recently completed quarter year, determined in accordance with subparagraph X(5)(b)(iii), plus

(ii) Interest for the period from the end of the most recently completed quarter year until the expected retirement date at such rate as shall be determined from time to time by the Principal Employer.

(c) (i) For the purposes of this Plan, the initial amount of Defined Contribution Pension which can be provided by the balance in a Member's Defined Contribution Account shall be determined by dividing the balance in that Account as of the retirement date by an annuity factor determined by the Principal Employer to be appropriate for the Member's age at the retirement date and elected form of pension. It is expressly provided that the sex of the Member shall not be taken into account in determining the amount of the pension.

(ii) At the option of the Principal Employer, retirement benefits may be provided through the purchase of annuity contracts from a licensed life insurance company, provided that the benefits provided by such annuity contracts shall be generally consistent, in the opinion of the Principal Employer, with the benefits provided under this Plan. In such cases, the amount of Defined Contribution Pension which can be provided by the balance in a Member's Defined Contribution Account shall be determined in accordance with the premium rates for such annuity contracts.

4. Supplementary Pension

(a) The initial Supplementary Pension payable to a Member is the excess, if any, of the Member's Minimum Guaranteed Pension over the Member's Defined Contribution Pension.

(b) The initial annual amount of Minimum Guaranteed Pension payable to a Member who retires on the normal retirement date and elects a life guaranteed 10 years form of pension shall be equal to the sum of the following amounts:

(i) For each Year of Contributory Hybrid Service between June 30, 1975 and June 30, 2012:

1.3% of the Member's Best Average Pensionable Earnings up to the Average Y.M.P.E. in the year of retirement plus 2% of the Best Average Pensionable Earnings in excess of that Average Y.M.P.E.;

(ii) For each Year of Contributory Hybrid Service between July 1, 1966 and June 30, 1975:

0.75% of the Member's Best Average Pensionable Earnings up to the Average Y.M.P.E. in the year of retirement plus 1.75% of the Best Average Pensionable Earnings in excess of that Average Y.M.P.E.;

(iii) For each Year of Contributory Hybrid Service before July 1, 1966:

1.5% of the Member's Best Average Pensionable Earnings.

(c) The initial amount of Minimum Guaranteed Pension payable to a Member who retires before the normal retirement date and elects the life guaranteed 10 years form of pension shall be the amount described in paragraph (b), based on the Member's Years of Contributory Hybrid Service, Best Average Pensionable Earnings and Average Y.M.P.E. as of the date of retirement, but reduced to reflect the early retirement. However, if the Member had attained age 62 on the retirement date, the early retirement reduction shall be waived. If the Member had not attained age 62, the early retirement reduction is 0.5% for each month or part thereof by which the retirement date precedes the Member's 62nd birthday.

(d) The initial amount of Minimum Guaranteed Pension payable to a Member who postpones retirement and elects a life guaranteed 10 years form of pension shall be equal to the amount described in paragraph (b) based on the Years of Contributory Hybrid Service, Best Average Pensionable Earnings and Average Y.M.P.E. as of the Member's normal retirement date. However, if the Member continued contributions after the normal retirement date pursuant to subsection III(1), the initial amount of the Minimum Guaranteed Pension shall be calculated based on the Years of Contributory

Hybrid Service, Best Average Pensionable Earnings and Average Y.M.P.E. as of the Member's actual retirement date.

(e) If a retiring Member elects a form of pension other than life guaranteed 10 years, the initial amount of the Minimum Guaranteed Pension determined above shall be adjusted on an actuarially equivalent basis.

5. Form of Pension

(a) The normal form of pension is payments for life, guaranteed 10 years.

(b) Subject to the provisions of paragraph (c), a Member may elect to convert the pension from the normal form to one or a combination of more than one of the following forms:

(i) Payments for life guaranteed 5 years;

(ii) Payments for life guaranteed 15 years;

(iii) Joint life and last survivor, payable so long as either the Member or his or her Spouse survives;

(iv) Joint life and last survivor, payable so long as either the Member or his or her former Spouse survives.

An election of an optional form must be filed in writing by the Member with the Principal Employer not later than the Member's retirement date. If no election is made, the pension shall be payable in the life guaranteed 10 years form.

Where the Member elects a joint life and last survivor pension payable to the Spouse, the Member shall specify the amount of survivor pension to be payable during the Spouse's lifetime after the death of the Member.

Where the Member elects a joint life and last survivor pension payable to the former Spouse, the Member shall specify the amount of survivor pension to be payable during the former Spouse's lifetime after the death of the Member.

The total survivor pension paid to a Spouse and former Spouse in respect of any month shall be not more than 100% of the amount that would have been payable to the Member if the Member had been alive in the month, including any indexing adjustments that would have been made in accordance with subsection 1(c) of this Section VI.

(c) (i) Except as provided in subparagraph (ii) hereof, a Member or a former Member who has a Spouse on the date that the payment of the first instalment of his or her pension is due shall convert the pension from the normal form to a joint life and last survivor pension. The amount of the Spouse's survivor pension in respect of any month shall not be less than 60% of the amount that would have been payable to the Member if the Member had been alive in the month, including any indexing adjustments that would have been made in accordance with subsection 1(c) of this Section VI.

(ii) Subparagraph (i) shall not apply in respect of any Member who, within the twelve-month period immediately preceding the date that the payment of the first instalment of his or her pension is due, files a written agreement in the form prescribed by the Principal Employer signed by both the Member and his or her Spouse waiving the form of pension described in subparagraph (i).

(d) If a Member's pension is required to commence as a result of the operation of subsection 8502 (e) of the Income Tax Regulations (Canada) and the Member has not filed an election with the Principal Employer regarding his or her form of pension, such Member is deemed to have elected to receive a pension in following form, as applicable based on the most current spousal status information in the Principal Employer's records:

(i) if the Member has a Spouse on the date that payment of the first instalment of his or her pension is due and a waiver of the joint and survivor pension has not been filed in accordance with subparagraph (c)(ii) above, the pension shall be paid in a joint life and last survivor form with the survivor pension equal to 60% of the amount payable to the Member; and

(ii) in all other cases, the pension shall be paid in the life guaranteed 10 years form.

6. Benefits from Excess Required Contributions

A Member who retires in accordance with Section V shall be entitled to receive a lump sum payment, which shall not be locked-in, equal to the excess if any of the value of such Member's Defined Benefit Account over 50% of the Commuted Value of the Member's Defined Benefit Pension.

7. Transfer Option

(a) In lieu of the pension benefits described in subsections (1) to (5) hereof, a Member who was hired by an Employer before September 24, 2017 and who retires in accordance with Section V or terminates membership in the Plan after becoming eligible for early retirement under subsection V(2) may elect a transfer of a lump sum equal to the sum of:

(i) The Commuted Value of the Defined Benefit Pension described in subsection (2),

(ii) The balance in the Member's Defined Contribution Account described in subsection (3), and

(iii) The Commuted Value of the Supplementary Pension described in subsection (4).

(b) The lump sum amount described in paragraph (a) may be transferred on a locked-in basis

(i) to a Locked-in Retirement Account or Life Income Fund of the Member,

(ii) to the registered pension plan of an employer of the Member, if the plan so permits, or

(iii) to an insurance company for the purchase of a life annuity contract under which payments will commence not more than ten years before the Member's normal retirement date and not later than the date as defined by subsection 8502(e) of the Income Tax Regulations (Canada).

(c) The value of the lump sum amount described in paragraph (a) hereof shall not be available as a direct payment to the Member, and that amount shall only be transferred in accordance with paragraph (b) if the transferee agrees to administer it as a pension or deferred pension in accordance with the Pension Benefits Act of Ontario and regulations thereunder.

(d) Notwithstanding paragraphs (b) (i) and (c) hereof, if the lump sum amount described in paragraph (a) hereof exceeds the limit prescribed by section 8517 of the Income Tax Regulations (Canada), then the excess amount may be transferred to a Registered Retirement Savings Plan or Registered Retirement Income Fund or taken in cash, provided that such transfer complies with the provisions of the Pension Benefits Act of Ontario and regulations thereunder.

8. Additional Benefits

(a) In addition to the benefits provided in accordance with the foregoing subsections hereof, a Member who retires in accordance with Section V of the Plan shall be entitled to receive:

(i) An additional pension in the amount that may be provided by the part of the Member's Transfer Account that is attributable to one or more locked-in transfers from other registered plans, if any, plus

(ii) A lump sum payment equal to the value of the Member's Voluntary Contribution Account and the Member's Transfer Account other than the part that is attributable to locked-in transfers, if any.

(b) In lieu of the lump sum payment referred to in paragraph (a) (ii), a Member may elect to have an amount equal to that lump sum payment transferred on the Member's behalf to another registered pension plan, a Registered Retirement Savings Plan or a Registered Retirement Income Fund.

(c) The additional pension described in paragraph (a) (i) shall be determined in a manner consistent with the provisions of subsections (1), (2), (3) and (5) of this subsection VI.

VII. DEATH BENEFITS

1. Statutory Benefit

(a) A lump sum benefit shall be paid to the Spouse of a Member who dies before the date on which payment of the Member's pension is to begin. The amount payable to the Spouse is equal to the sum of:

(i) The Commuted Value of the Member's deferred Defined Benefit Pension. For this purpose, the amount of the Member's deferred Defined Benefit Pension shall be based on the assumption that the Member had terminated employment on the date of death,

(ii) The excess, if any, of the value of the Member's Defined Benefit Account over 50% of the Commuted Value of the Member's Defined Benefit Pension as of the date of death,

(iii) The value, as of the end of the month in which the Member died, of the part of the Member's Defined Contribution Account that is attributable to employment after December 31, 1986, and

(iv) The Commuted Value of the part of the Member's deferred Supplementary Pension that is attributable to employment after December 31, 1986. For this purpose, the amount of the Member's deferred Supplementary Pension shall be based on the assumption that the Member had terminated employment on the date of death, and

(v) Any portion of the Defined Contribution Account of a Member relating to contributions made in respect of employment prior to January 1, 1987 plus investment return thereon as may be required under the Pension Benefits Act of Ontario.

(b) If the Member did not have a Spouse on the date of death, or if the Spouse waived his or her entitlement under paragraph (a), the benefit shall be payable to the Member's designated beneficiary.

2. Balance of Pre-Retirement Death Benefit

In addition to the benefits provided under subsection (1), a lump sum benefit shall be paid to the designated beneficiary of a Member who dies before the date on which payment of the Member's pension is to begin. The amount payable to the designated beneficiary is the excess, if any, of

(a) The sum of

(i) The value of the Member's Defined Contribution Account as of the end of the month of death, and

(ii) The Commuted Value of the Member's deferred Supplementary Pension, based on the assumption that the Member had terminated employment on the date of death, over

(b) The amount of benefit provided under paragraphs (1)(iii) through (v).

3. No Beneficiary

If no beneficiary has been nominated or if the designated beneficiary predeceased the Member, the benefit provided by subsection (1) shall be paid to the executors or administrators of the Member's estate.

4. Optional Spouse Benefit

A Spouse who is entitled to a benefit under this Section may elect, in lieu of a lump sum payment, either (a) or (b) as follows:

(a) To have an amount equal to that lump sum payment used to provide an immediate or deferred lifetime pension to the Spouse, which may include a guarantee period not exceeding 15 years. Such pension shall commence no later than the later of:

(i) One year after the date of death of the Member, or

(ii) The date as defined by subsection 8502 (e) of the Income Tax Regulations (Canada) in respect of the Spouse.

(b) To have an amount equal to that lump sum payment transferred on the Spouse's behalf to another registered pension plan, a Registered Retirement Savings Plan or a Registered Retirement Income Fund.

5. Additional Benefits

In addition to the benefits provided in accordance with the foregoing subsections hereof, the value, as of the end of the month of death, of the Member's Voluntary Contribution Account and Transfer Account, if any, shall be paid to the designated beneficiary of the Member or the Member's estate, as applicable.

6. Post-Retirement Death Benefit

In the event of the death of a Member on or after the date on which payment of the Member's pension is to begin, the amounts payable, if any, shall be in accordance with the form of pension selected by the Member.

The full amount of the Member’s monthly pension is payable in the month of death and any post-retirement death benefits payable to the Spouse, designated beneficiary, or estate commence on the first day of the month next following the Member’s date of death.

Where the Member has elected a pension based on the Member’s life only and with a guarantee period, and where the Member dies before the guarantee period expires, the Member’s designated beneficiary may elect either (a) or (b) as follows:

(a) To receive monthly pension payments for the remaining guarantee period, or

(b) To receive a lump sum equal to the Commuted Value of the Member’s remaining guaranteed pension payments.

7. Interest

Where a benefit under this Section is not paid until after the month of death, it shall be adjusted for interest for each complete month by which the payment date is after the end of the month of death. The interest rate used for this purpose shall be determined from time to time by the Principal Employer, and shall not be less than the minimum rate required by the Pension Benefits Act of Ontario and regulations thereunder.

VIII. TERMINATION BENEFITS

1. Deferred Pension

(a) A Member who terminates membership in the Plan is entitled to receive a deferred pension commencing on the first day of the month next following the Member's normal retirement date and payable in the life guaranteed 10 years form in an amount that is equal to the sum of:

(i) The Defined Benefit Pension determined in accordance with the provisions of subsection VI (2) based on the Years of Contributory DB Service, Best Average Pensionable Earnings and Average Y.M.P.E. as of the date of termination,

(ii) The Defined Contribution Pension that can be provided by the balance in the Member's Defined Contribution Account, and

(ii) The Supplementary Pension determined in accordance with the provisions of subsection VI(4) based on the Years of Contributory Hybrid Service, Best Average Pensionable Earnings and Average Y.M.P.E. as of the date of termination.

(b) In lieu of the deferred pension described in paragraph (a), a Member may elect to receive a deferred pension commencing on an earlier date, but not before the first day of July coincident with or next following the Member's 55th birthday, and the Member may also elect an optional form of pension in accordance with subsection VI(5). Where such an election is made, the amount of deferred pension shall be adjusted in accordance with the provisions of Section VI.

2. Benefits from Excess Required Contributions

A Member who terminates membership in the Plan is also entitled to receive a lump sum payment, which shall not be locked-in, equal to the excess if any of the value of such Member’s Defined Benefit Account over 50% of the Commuted Value of the Member’s Defined Benefit Pension as of the date of termination.

3. Transfer Option

(a) In lieu of the deferred pension described in subsection (1), a Member who terminates membership in the Plan before becoming eligible for early retirement under subsection V(2) may elect a transfer of a lump sum equal to the sum of:

(i) The Commuted Value of the deferred Defined Benefit Pension described in paragraph (1) (a),

(ii) The balance in the Member's Defined Contribution Account, if any, and

(iii) The Commuted Value of the deferred Supplementary Pension described in subparagraph (1)(a)(iii), if any.

(b) The lump sum amount described in paragraph (a) may be transferred on a locked-in basis:

(i) to a Locked-in Retirement Account or Life Income Fund of the Member,

(ii) to the registered pension plan of an employer of the Member, if the plan so permits, or

(iii) to an insurance company for the purchase of a life annuity contract under which payments will commence not more than ten years before the Member's normal retirement date and not later than the date as defined by subsection 8502 (e) of the Income Tax Regulations (Canada).

(c) The value of the lump sum amount described in paragraph (a) hereof shall not be available as a direct payment to the Member, and that amount shall only be transferred in accordance with paragraph (b) if the transferee agrees to administer it as a pension or deferred pension in accordance with the Pension Benefits Act of Ontario and regulations thereunder.

(d) Notwithstanding paragraphs (b) (i) and (c) hereof, if the lump sum amount described in paragraph (a) hereof exceeds the limit prescribed by section 8517 of the Income Tax Regulations (Canada), then the excess amount may be transferred to a Registered

Retirement Savings Plan or Registered Retirement Income Fund or taken in cash, provided that such transfer complies with the provisions of the Pension Benefits Act of Ontario and regulations thereunder.

4. Additional Benefits

(a) In addition to the benefits provided in accordance with the foregoing subsections hereof, a Member who terminates membership in the Plan shall be entitled to receive:

(i) An additional pension in the amount that can be provided by the part of the Member's Transfer Account that is attributable to one or more locked-in transfers from other registered plans, if any, plus

(ii) A lump sum payment equal to the value of the Member's Voluntary Contribution Account and the Member's Transfer Account other than the part that is attributable to locked-in transfers, if any.

(b) In lieu of the benefits described in paragraph (a), a Member may elect to have an amount equal to the value of the Member's Voluntary Contribution Account and Transfer Account transferred on the Member's behalf to another registered pension plan, a Registered Retirement Savings Plan or a Registered Retirement Income Fund. It is provided, however, that the value of the part of the Member's Transfer Account that is attributable to one or more locked-in transfers from other registered plans, if any, shall only be transferred in accordance with this subsection if the transferee agrees to administer that amount as a pension or deferred pension in accordance with the Pension Benefits Act of Ontario and regulations thereunder.

5. Elections

The election referred to in subsections (3) and 4(b) hereof must be made not later than 60 days after the date on which the Member terminated membership in the Plan.

IX. DISABILITY BENEFIT

1. Long-Term Disability Income Plan

If a Member receives a disability income under the Employer's Long-Term Disability Income Plan, the Member shall not make regular contributions to the Plan during the period of receipt of that benefit.

2. Workplace Safety and Insurance Act

A Member shall not make regular contributions to the Plan during the period in which the Member receives a disability income under the Workplace Safety and Insurance Act.

3. Defined Benefit Pension

(a) For the purpose of calculating the Defined Benefit Pension of a Member who is disabled and receives a disability income under the Employer's Long-Term Disability Income Plan or the Workplace Safety and Insurance Act, the Years of Contributory DB Service shall be deemed to include the period of receipt of such a disability income up to the earlier of the Member's retirement date or the date at which the person ceased to be a Member of the Plan in accordance with paragraph II(8) (d), if applicable. During such a period, the Member's Pensionable Earnings shall be deemed to be continued at the same rate that they were immediately before the Member became disabled. No Years of Contributory DB Service shall be credited for a period of time during which a Member has been credited with Years of Contributory Hybrid Service.

(b) For the purposes of this Plan, a Member is deemed to be disabled if he or she is suffering from a physical or mental impairment that prevents the Member from performing the duties of employment in which the Member was engaged before the commencement of the impairment.

4. Minimum Guaranteed Pension

For the purpose of calculating the Minimum Guaranteed pension of a Member who is disabled and received a disability income under the Employer's Long-Term Disability Income Plan or the Workplace Safety and Insurance Act, the Years of Contributory Hybrid Service

shall be deemed to include the period of receipt of such a disability income, but no later than June 30, 2011 in respect of Existing DB Members and June 30, 2012 in respect of 2012 Hybrid Members. During such a period, the Member's Pensionable Earnings shall be deemed to be continued at the same rate that they were immediately before the Member became disabled.

X. ADMINISTRATION OF THE PLAN

1. Administrator

The Plan shall be administered by the Principal Employer and, subject to the terms of the Plan, the Principal Employer shall, after consultation with the Pension Committee, formulate such rules and regulations relating to the operation of the Plan as are necessary to the operation of the Plan in accordance with these provisions, and shall amend such rules and regulations as shall from time to time be advisable.

2. Actuary

The Principal Employer shall appoint an Actuary who shall, at least as often as required under applicable legislation, provide a written report on the state of the Trust Fund and on the contribution required from the Employer to provide the Defined Benefit Pensions and Supplementary Pensions. The Actuary shall also advise the Principal Employer on all actuarial matters and recommend the actuarial equivalents and commuted values required under the Plan.

3. Trustee

The Principal Employer shall ensure that at all times a company that is authorized to act in that capacity is Trustee of the Trust Fund and has custody of that Trust Fund. To this end, it may appoint, reappoint or change the appointment of such a Trustee.

4. Investment Counsel

The Principal Employer may, from time to time, after consultation with the Pension Committee, appoint Investment Counsel to advise on or be responsible for investing the Trust Fund and may also employ such legal, clerical or accounting services as may be required or deemed expedient for the administration of the Plan.

5. Plan Records

(a) The Principal Employer shall keep records for each Member of the Plan showing the amount and date of all contributions made by the Member to the Member's Defined

Benefit Account and all other records required to be maintained to perform its duties and obligations under the terms of the Plan, including the plan records described in subsection.

(b) Plan Records for Defined Contribution Accounts, Voluntary Accounts and Transfer Accounts.

(i) The Principal Employer shall keep records for each Member of the Plan showing the amount and date of all contributions made by the Member and the Employer to the Member's Defined Contribution Account, all voluntary contributions to the Member's Voluntary Contribution Account and all sums transferred to the Member's Transfer Account and all other records required to be maintained to perform its duties and obligations under the terms of the Plan.

(ii) At the end of each Plan year, after receipt from the Trustee of the annual financial report of the Trust Fund, the Principal Employer shall cause to be entered on the record of each Member's account or accounts that account's share of the total of interest, dividend and other income of the Defined Contribution Fund, plus realized and unrealized capital gains and losses, for the full year. This share shall be determined by taking the average balance during the Plan Year in each Member's account in relation to the average balance in the total Trust Fund.

(iii) The balance in a Member's Defined Contribution Account, Voluntary Contribution Account or Transfer Account at any time during a Plan Year, other than at the end of the Plan Year, shall be equal to the sum of:

(A) the balance in such account as of the end of the preceding Plan Year,

(B) any contributions credited to the account by the Member and/or Employer during the Plan Year, and

(C) estimated investment income for the Plan Year.

(iv) For the purposes of paragraph (iii)(C), the rate of investment income or loss for each complete quarter year shall be estimated from the information contained in the statements provided by the Trustee. Interest for each complete month from the end of the last complete quarter year to the beginning of the month in which the account value is to be determined shall be credited at such rate as shall be determined from time to time by the Principal Employer, and shall not be less than the minimum rate required by the Pension Benefits Act of Ontario and regulations thereunder.

(v) Notwithstanding paragraph (ii) hereof, a Member may elect an alternative method of computing the share of the investment income to be credited to the Member's Defined Contribution Account or Transfer Account, provided that all of the following conditions are satisfied:

(A) The effective date of the election is the first day of one of the three Plan Years immediately preceding the Member's Normal Retirement Date;

(B) The Member files the election in writing with the Principal Employer before its effective date;

(C) On the effective date of the election, the Member is employed by an Employer or in receipt of a disability income under the Employer's Long-Term Disability Income Plan or the Workplace Safety and Insurance Act; and

(D) According to the most recent estimate prepared by or under the direction of the Actuary, the Member's projected Supplementary Pension, assuming retirement on the effective date of the election, is nil.

(vi) Where an election is made in accordance with paragraph (v), the Member must specify the percentage of the Member's Defined Contribution Account or Transfer Account as of the effective date of the election to which the election is to apply. Such percentage shall be at least 25%. The amount so elected shall be credited with investment income at the rate described in

paragraph (vii). The remainder of the Member's Defined Contribution Account and Transfer Account, including the part thereof derived from contributions made after the effective date of the election, shall be credited with investment income in accordance with the provisions of paragraph (ii).

(vii) Under the alternative method mentioned in paragraphs (v) and (vi), the share of the investment income to be credited to the Member's Defined Contribution Account or Transfer Account in a Plan Year is based on the rate of return earned in the year by the portion of the Trust Fund that is invested in money market securities. Such rate of return shall be determined by the Principal Employer, based on the information contained in the statements provided by the Trustee.

6. Construction

This Plan shall be administered and construed in accordance with the laws of the Province of Ontario.

7. Employer Reports

As a condition of participating in the Plan, it shall be the responsibility of each Employer other than the Principal Employer to supply to the Principal Employer all such reports, records and information as are required to permit the Principal Employer to perform its duties and obligations under the terms of the Plan.

8. Expenses

All reasonable expenses incurred in administering the Plan and the Trust Fund shall be paid directly by the Principal Employer rather than through the Trust Fund, unless other cost sharing arrangements have been agreed to by the Pension Committee. Notwithstanding the above, the fee associated with a statement addressed in paragraph XI(4)(f) is payable by the Member or his or her spouse or former spouse, as applicable.

XI. MISCELLANEOUS

1. Proof of Age

Every Member, and every other person entitled to any benefit under this Plan that is dependent on age, shall furnish proof of age satisfactory to the Principal Employer and no benefits under the Plan shall be paid until such proof has been received and admitted by the Principal Employer.

2. Designation of Beneficiary

Each Member may name, by giving written notice to the Principal Employer, a beneficiary to receive any payments which may be payable on or after the death of the Member, other than those benefits that must be paid to the Member's Spouse. The Member may, by written notice to the Principal Employer, change such beneficiary from time to time. If the Principal Employer has not received notice of naming a beneficiary or if the named beneficiary has died before the Member, all benefits shall be paid to the legal representative of the deceased Member.

3. Rights to Employment

Participation in the Plan shall not enlarge nor diminish nor establish any rights to employment with the Employer which the Member did or did not formerly possess as an employee of the Employer.

4. Information to Members

(a) The Principal Employer shall provide information to such persons as may be required by the Pension Benefits Act of Ontario.

(b) The Principal Employer shall provide to each Member a notice and written explanation of any amendment to the Plan that affects the Member's benefits, rights or obligations.

(c) The Principal Employer shall provide each Member with an annual statement in a form that complies with the Pension Benefits Act of Ontario and the regulations thereunder.

(d) Whenever a Member terminates membership in the Plan, a written statement shall be provided to the Member or to any other person who as a result becomes entitled to a payment under the Plan. The statement shall describe the benefits, rights and obligations of the Member or other person.

(e) On written request, the Principal Employer shall make available for inspection without charge all the documents and information prescribed by the Pension Benefits Act of Ontario and the regulations thereunder. Such documents and information shall be made available to any Member, former Member, spouse of a Member or former Member, any other person entitled to benefits under the Plan, an authorized agent of any of the above persons or a representative of a trade union that represents Members of the Plan. The documents and information may be inspected in the Pensions and Benefits Office, and copies may be obtained on payment of a fee of 50 cents per page to the Principal Employer.

(f) The Principal Employer shall,

(i) if an application for an imputed value statement for family law purposes has been made in accordance with the Pension Benefits Act of Ontario, and

(ii) a fee has been paid to the Principal Employer in the amount of $800 in respect of a Member with credit for Years of Contributory Hybrid Service or $600 in respect of a Member without any Years of Contributory Hybrid Service, or such greater amount as may be permitted under the Pension Benefits Act of Ontario from time to time

provide an imputed value statement for family law purposes to the affected Member and his or her spouse or former spouse as required in accordance with the Pension Benefits Act of Ontario.

5. Non-Alienation of Benefits

No right of any person under the Plan is capable of being assigned, charged, anticipated, given as security surrendered, or subject to execution, seizure or attachment. Notwithstanding the above, pension benefits are subject to:

(a) execution, seizure or attachment in satisfaction of an order for support enforceable in Ontario as permitted under the Pension Benefits Act of Ontario.

(b) assignment, transfer or division pursuant to an, order under Part I of the Family Law Act of Ontario, or a domestic contract or family arbitration award (both as defined in the Pension Benefits Act of Ontario) between an individual and the individual's spouse or former spouse, in accordance with the Pension Benefits Act of Ontario and the Income Tax Act (Canada), and

(b) assignment by the legal representative of a deceased individual on the distribution of the individual's estate.

6. Timing of Contributions

All contributions of the Members and of the Employer shall be paid into the Trust Fund within thirty days of the last day of each month for which the contributions were made.

7. Reciprocal Agreements

Notwithstanding subsection III(3), the Principal Employer may, in its discretion, enter into reciprocal agreements with the sponsors of other pension plans. Such agreements may provide for the transfer of funds in respect of an employee who transfers from one pension plan to the other and may also provide for the transfer of some or all of the employee's credited service.

XII. MAXIMUM PENSION BENEFIT

1. Defined Benefit Pension Maximum

Notwithstanding anything contained herein, the initial Defined Benefit Pension determined on an annual basis at retirement, termination of employment or termination of the Plan, including any distribution of surplus and any amount paid out to the Member's spouse as a result of marriage breakdown, shall not exceed the lesser of:

1. 2% of the Member's best average earnings, or

2. the Defined Benefit Limit for the calendar year in which pension payments commence,

multiplied by the Member's Years of Contributory DB Service provided that the above amount shall be reduced by 0.25% for each month, if any, by which the pension commencement date precedes the earliest of the day on which the Member would attain age 60, the day on which the Member would complete 30 Years of Contributory DB Service plus Years of Contributory Hybrid Service if he or she continued employment with the Employer or the day on which the sum of the Member's age and Years of Contributory DB Service plus Years of Contributory Hybrid Service would equal 80 if he or she continued employment with the Employer.

The Defined Benefit Pension payable on an annual basis to a Member for any calendar year after the year in which pension payments commence shall not exceed the initial amount described above multiplied by the ratio of the Average Consumer Price Index, as defined by section 8500 of the Income Tax Regulations (Canada), for the year of payment to the Average Consumer Price Index for the calendar year in which pension payments commenced.

2. Minimum Guaranteed Pension Maximum

Notwithstanding anything contained herein, the initial Minimum Guaranteed Pension determined on an annual basis at retirement, termination of employment or termination of the Plan, including any distribution of surplus and any amount paid out to the Member's spouse as a result of marriage breakdown, shall not exceed the lesser of:

1. 2% of the Member's best average earnings, or

2. the Defined Benefit Pension Limit for the calendar year in which pension payments commence,

multiplied by the Member's Years of Contributory Hybrid Service provided that the above amount shall be reduced by 0.25% for each month, if any, by which the pension commencement date precedes the earliest of the day on which the Member would attain age 60, the day on which the Member would complete 30 Years of Contributory Hybrid Service plus Years of Contributory DB Service if he or she continued employment with the Employer or the day on which the sum of the Member's age and Years of Contributory Hybrid Service plus Years of Contributory DB Service would equal 80 if he or she continued employment with the Employer.

The Minimum Guaranteed Pension payable on an annual basis to a Member for any calendar year after the year in which pension payments commence shall not exceed the initial amount described above multiplied by the ratio of the Average Consumer Price Index, as defined by section 8500 of the Income Tax Regulations (Canada), for the year of payment to the Average Consumer Price Index for the calendar year in which pension payments commenced.

3. Definitions

The “Defined Benefit Limit” for the purposes of this section means $2944.44 for 2018 and, for years after 2018, one-ninth of the Money Purchase Limit for the year, as defined by section 147.1 of the Income Tax Act (Canada).

"Years of Contributory Hybrid Service" for the purposes of this section is subject to a maximum of 35 such years before January 1, 1990.

"Best average earnings" for the purposes of this section means the average annual total earnings of a Member during the three Plan Years in which those earnings were highest, except that if a Member has completed less than three years of service, best average earnings means the average earnings during the entire period of Service.

XIII. MODIFICATION AND TERMINATION OF THE PLAN

1. Modification of Plan

Notwithstanding anything contained herein, the Principal Employer reserves the right to modify or amend in whole or in part any or all of these provisions for any reason at any time after discussion with the Pension Committee, provided that no such modification or amendment shall make it possible to divert or use any part of the Trust Fund for purposes other than the exclusive use or benefit of persons who have or who otherwise might have become eligible for benefits under the Plan.

2. Termination of Plan

The Principal Employer hopes and expects to continue the Plan indefinitely, but notwithstanding anything contained herein, reserves the right to discontinue the plan for any reason at any time after discussion with the Pension Committee. In the event of such discontinuance, the assets held by the Trustee comprising the Trust Fund shall be used or applied for the benefit of persons who have or who otherwise might have become eligible for benefits under the Plan in such an equitable manner as the Principal Employer in consultation with the Pension Committee and the Actuary may, in its discretion, determine in accordance with the intent and purpose of the Plan, subject to compliance with the Pension Benefits Act of Ontario and regulations thereunder. No such discontinuance shall result in any such person receiving a Defined Benefit Pension and a Supplementary Pension based on a Minimum Guaranteed Pension, if any, that together, exceed the maximum set out in Section XII, and any assets remaining in the Trust Fund after making provision for the maximum benefits permitted under Section XII for all applicable persons shall revert to the Employer.

3. Termination of Employer Participation

In the event that any Federated or Affiliated University of the Principal Employer or other participating employer elects to cease participation in the Plan, the Principal Employer may enter into an agreement with such Employer for the transfer of an equitable portion of the Trust Fund to the credit of a pension plan established by the Employer for the benefit of employees and former employees of the Employer who were Members of this Plan or the Prior Plans and such other persons as may be eligible for membership in the Employer's pension plan. In entering into such an agreement, the Principal Employer shall be entitled to

rely conclusively on actuarial and legal advice obtained in accordance with Section X. To implement the transfer contemplated by the agreement, the Principal Employer, through its properly designated officers, shall provide the Trustee with all necessary documentation, including authorizations and directions, and the Trustee shall be entitled to rely on such documentation in making the transfer. In the event that such a transfer is made, the Principal Employer shall be reimbursed either directly by the Employer or by diverting to the Principal Employer from the amount that would otherwise be transferred all the expenses incurred by the Principal Employer with respect to the transfer, including but not limited to the fees charged to the Principal Employer for actuarial and legal services and advice.

This is **Exhibit "Y"**, referred to in the

Affidavit of ROBERT HACHÉ,
sworn before me via videoconference
this 30th day of January, 2021.

A Commissioner for taking Affidavits, etc.

LAURENTIAN UNIVERSITY
SUPPLEMENTAL RETIREMENT PLAN (SuRP)
AS OF JANUARY 1, 2014

February 2015

LAURENTIAN UNIVERSITY SUPPLEMENTAL RETIREMENT PLAN (SuRP)

CONTENTS

I. DEFINITIONS 2

II. CONDITIONS FOR MEMBERSHIP 5

III. CONTRIBUTIONS 6

IV. SURP BENEFITS 7

V. ADMINISTRATION OF THE PLAN 9

VI. FUTURE OF THE PLAN 10

INTRODUCTION

This document describes the Laurentian University Supplemental Retirement Plan, which provides certain benefits in addition to those that can be provided by a pension plan that is registered under the Income Tax Act.

Background

All employees of Laurentian University are eligible to join the Retirement Plan of Laurentian University of Sudbury and its Federated and Affiliated Universities ("the Retirement Plan"), which is a registered pension plan under the Pension Benefits Act (Ontario) and the Income Tax Act (Canada).

The contributions and benefits of the Retirement Plan are salary-related. However, the registration rules under the Income Tax Act include contribution limitations and benefit limitations that may affect higher-paid employees.

Because of the above limitations, the pension benefits payable from the Retirement Plan to higher-paid employees may be less, as a percentage of salary, than the benefits payable to lower-paid employees.

The SuRP was implemented on July 1, 2002 to provide additional benefits to active employees of Laurentian University over the amounts payable from the Retirement Plan. The intention is that the total benefits from the two plans combined should be roughly equal to the amount that would have been payable from the Retirement Plan alone if the Income Tax Act limits had not been imposed.

I. DEFINITIONS

The following terms shall be defined as follows for the purposes of the SuRP. Please see the Retirement Plan document terms not set out in this document.

Employer	Laurentian University of Sudbury.
Employee	Any person who is employed by Laurentian University of Sudbury, excluding members from the Centre of Excellence in Mining Innnovation (CEMI), Mining Innovation, Rehabilitation and Applied Research Corp (MIRARCO), Sudbury Neutrino Observatory (SNOLAB), and any members paid from a grant who are paid monthly or bi-weekly.
Member	An Employee who is a member of the Retirement Plan.
Minimum Guaranteed Pension	The minimum guaranteed pension is based on service and salary history and is subject to Income Tax Act limits, and is calculated as per the provisions of the Retirement Plan.
Money Purchase Account	Separate account kept for each member's share of the DC fund. Each Member's Money Purchase Account is credited with the Member's and the Employer's DC contributions plus investment income or less investment losses at the actual rates earned or lost on the market value of the assets of the Retirement Plan, including realized and unrealized capital changes.
Defined Contribution Pension	The pension that can be provided using the Money Purchase Account, as determined by the Actuary.
Retirement Date	As defined in Section V of the Retirement Plan text.
Retirement Plan	The Retirement Plan of Laurentian University of Sudbury and its Federated and Affiliated Universities.

Supplementary Pension	The initial Supplementary Pension payable to a member is the excess, if any, of the member's Minimum Guaranteed Pension over the Member's Defined Contribution Pension, and is calculated as per the provisions of the Retirement Plan.
SuRP	The Laurentian University Supplemental Pension Retirement Plan
SuRP Account	An account to record all SuRP contributions made by the University on a Member's behalf and his or her prorata share of the investment income earned by the SuRP fund assets.

II. CONDITIONS FOR MEMBERSHIP

1. Membership in the SuRP

Members as defined herein are automatically enrolled in the SuRP. Benefits will be payable from the SuRP if a Member's benefits from the Retirement Plan are affected by Income Tax Act limits.

III. CONTRIBUTIONS

1. Member Contributions

a) Members do not contribute to the SuRP.

b) Some Existing DB Members have SuRP account balances related to SuRP contributions made prior to July 1, 2011. These account balances accumulate interest annually as provided by the Employer.

2. Employer Contributions

The Employer does not make any contributions into a fund to pay future benefits from the SuRP. However, when the benefits are due, they are Employer paid.

IV. SuRP BENEFITS

1. Entitlement to SuRP Benefit

When a Member retires on his or her Retirement Date, terminates, or dies, the Retirement Plan administrator determines whether the member is eligible for a SuRP benefit. A Member is entitled to a SuRP benefit if he or she has a positive SuRP Value as of his or her Retirement Date, or the date the termination or death benefits are processed by the administrator.

2. SuRP Value

The SuRP Value is equal to the excess of A over B, with A and B defined as follows:

A) The Commuted Value of the employee's pension entitlements, assuming there were no Income Tax Act Limit and the SuRP Account was included in the member's Money Purchase Account;

B) The Commuted Value of the pension the member is entitled to under the Retirement Plan.

The SuRP benefit is equal to the SuRP Value.

3. Payment of SuRP

The SuRP benefit will be paid to the Member when he or she retires, terminates employment or to his or her beneficiary if he or she dies before retirement. The SuRP benefit is paid as a lump sum, or in annual instalments over a fixed period. Conditions of payment are set out as follows:

a) Lump Sum Payment

1. The SuRP benefit will be paid in a lump sum 90 days after the date of retirement, termination of employment, or death.

2. At the discretion of the University, the payment may be made at an earlier date.

b) Payment in annual instalments

1. The employee, or his or her beneficiary in the case of death, may elect to receive the benefit in annual instalments over a period of not more than 15 years. Such election must be made before the date as of which the lump sum would otherwise become payable.

2. Where the benefit is payable in instalments, the amount of each instalment will include interest at a rate or rates to be determined by the University in its sole discretion.

c) Deferral of payment

In case of retirement from the University at or after age 55, the employee may also elect to defer the payment of the lump sum or the start date of the annual instalments, but not beyond his or her 71st birthday. Such election must also be made before the date as of which the lump sum would otherwise become payable. This deferral option is not available in the event of termination of employment or death before retirement.

4. Tax implications

All payments from the SuRP, including lump sum payments and instalments, are treated as taxable income in the employee's hands when received (death benefits are taxable in the hands of the beneficiary). Payments from the SuRP are not eligible for a tax-free transfer to an RRSP or other registered plan.

V. ADMINISTRATION OF THE PLAN

1. Administrator

The SuRP shall be administered by the Employer and, subject to the terms of the SuRP, the Employer shall formulate such rules and regulations relating to the operation of the SuRP as are necessary to the operation of the SuRP in accordance with these provisions, and shall amend such rules and regulations as shall from time to time be advisable.

2. Construction

This SuRP shall be administered and construed in accordance with the laws of the Province of Ontario.

3. SuRP Account

A Member's SuRP Account is locked-in while he or she continues to be employed by the Employer. An employee is not able to access it prior to his or her retirement, termination of employment, or death, at which time it may be used to provide him or her with additional benefits.

As in the Retirement Plan, the investment income is subject to market conditions, so it may be positive or negative in any year. Investment expenses are deducted from investment income before any allocation is made to a Member's SuRP Account.

4. Investment of SuRP Assets

SuRP Accounts are invested in an internal fund that is owned and maintained by the Employer. The Employer decides the investment policy for the SuRP fund. All investment income earned by the SuRP fund, including interest, dividends and capital gains (or losses) is reinvested in the fund.

VI. FUTURE OF THE PLAN

The SuRP is designed to provide supplementary benefits to certain employees taking into consideration the current Income Tax Act rules. While the Employer intends to continue the SuRP if the Income Tax Act rules are unchanged, it reserves the right to alter the SuRP or to terminate it as a result of a change in the rules or for any other reason. Such action would be taken only after disclosure to the affected employees and consultation with affected employee representatives.

This is **Exhibit "Z"**, referred to in the

Affidavit of ROBERT HACHÉ,
sworn before me via videoconference
this 30th day of January, 2021.

A Commissioner for taking Affidavits, etc.

LaurentianUniversity
UniversitéLaurentienne

TO:

FROM: Julie Richer
Human Resources & Organizational Development

DATE: February 28, 2020

RE: **Retirees Health Benefit Plan**

As your employment with the University will end on ***** , we have reviewed your eligibility to the Retirees Health Benefit Plan (RHBP) and have determined that you are entitled to receive the subsidy as of *.

Please note:

1. You will not qualify for the subsidy if you qualify for continued coverage under the Laurentian University Group Plan.

2. You will be entitled to the subsidy if you enjoy coverage with your spouse and his/her plan does not reimburse for certain expenses, i.e. vision care.

3. You will be entitled to the subsidy if you enjoy coverage with your spouse who is also retired from his/her employment and is required to pay 100% of the cost to retain the benefit package with his/her employer until his/her normal retirement date.

4. You will be entitled to the subsidy if, through a previous employer, you have accrued rights that will allow you to participate in that employer's benefit plan for retirees once you retire from Laurentian University and you are required to pay for that coverage.

5. Upon your death, your spouse and/or dependents will continue to be afforded the RHBP benefit for a period of two (2) years from the date of your death.

6. It is imperative that you keep your employer informed at all times of your status and forwarding address.

TO RECEIVE THE RHBP SUBSIDY PAYMENT

Please submit the receipt for your private insurance or your medical receipts on an annual basis. Select the period, for the reimbursement of your expenses, that is convenient to you (examples of period: July 1, 2020 to June 30, 2021; January 1, 2021 to December 31, 2021; April 1, 2020 to March 31, 2021).

- If you are purchasing private insurance, and for ease of obtaining a receipt from the insurance carrier, consider submitting your receipt on a calendar year (January 1 to December 31) basis.

- The list of "expenses" will be the same as that enjoyed by the full-time active employees. Over-the-counter medication, except vitamins, will be considered an eligible expense provided that a physician's prescription is submitted with an original receipt containing the required information (i.e. name of medication, date of purchase, and cost of medication).

- Your subsidy payment will be deposited to your current bank account unless we are notified to the contrary. If your banking information changes, please provide us with a void cheque.

REQUISITION FOR REIMBURSEMENT

To receive the yearly subsidy, you must create a new Requisition for Reimbursement which is located on LUNet's Retirees Health Benefit Plan page.

Once you are logged in to LUNet, follow the steps below to access the Requisition for Reimbursement:

1. select "Human Resources & Organizational Development" (under Administrative Departments)
2. select "Pension and Benefits" (under HR Employee Services)
3. select "Retirees Health Benefit Plan"
4. select "Requisition for Reimbursement"
5. select "Create a New Requisition for Reimbursement Under Retirees Health Benefit Plan"

Tips to complete your Requisition for Reimbursement

1. Gather all medical receipts and/or receipt from insurance carrier re: private medical insurance purchased.
2. Ensure receipts are for the appropriate reimbursement period.
3. Create a new Requisition for Reimbursement under the Retirees Health Benefits Plan.
4. Complete the Personal Information section then Proceed to Next Step.
5. Enter the amount of each medical receipt and/or receipt from the insurance carrier.
6. Submit the requisition.
7. Print the Reimbursement form for your records.
8. Mail or bring your original receipts to the Human Resources & Organizational Development office.

- Please note that you require an e-mail address to receive a payment advice.

The following insurance carriers provide individual plans:

Insurance Carriers	Websites
The Retired Teachers of Ontario	www.rto-ero.org
Municipal Retirees Organization Ontario	www.encon.ca/mroo/
Manulife Financial	www.coverme.com
Special Benefits Insurance Services	http://www.sbis.ca/health-insurance.html
Ontario Teachers Insurance Plan	www.otip.com/retiree
PlanDirect	www.plandirect.com

CONTACTS

Please send your original receipts to:

Julie Richer
Human Resources & Organizational Development
Laurentian University
935 Ramsey Lake Road
Sudbury, ON P3E 2C6

Tel: (705) 675-1151, extension 3029
e-mail: jricher2@laurentian.ca

Please direct your queries and comments to:

Retirees of Laurentian University

Julie Richer at (705) 675-1151, extension 3029 or e-mail at jricher2@laurentian.ca

Retirees of Huntington University

Lori Lascelle at (705) 673-4126, extension 202 or e-mail at llascelle@huntingtonu.ca

Retirees of Thorneloe University

Mary Cornthwaite at (705) 673-1730, extension 34 or e-mail at mcornthwaite@laurentian.ca

This is **Exhibit "AA"**, referred to in the

Affidavit of ROBERT HACHÉ,
sworn before me via videoconference
this 30th day of January, 2021.

A Commissioner for taking Affidavits, etc.

THIRD SNOLABI TRUST AGREEMENT

THIS TRUST AGREEMENT made on the 10th day of May, 2012.
BETWEEN:

CARLETON UNIVERSITY,
LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY,
QUEEN'S UNIVERSITY AT KINGSTON,
THE UNIVERSITY OF MONTREAL

(herein called the "Current SNOLABI Member Institutions")

-and-

QUEEN'S UNIVERSITY AT KINGSTON
(herein called the "Trustee")

A - WHEREAS the Trustee had established the Sudbury Neutrino Observatory Institute (the "**Institute**" or "**SNOI**") which is governed by a Constitution, the most current version of which was approved by the Board and is attached as Schedule "A";

B - AND WHEREAS effective December 17, 2009, the SNOI Board of Management (the "**Board**") has determined to change the name of the Institute to the SNOLAB Institute ("**SNOLABI**");

C - AND WHEREAS the members of the SNOLABI are institutions (the "**SNOLABI Member Institutions**") jointly involved in building and operating a sub-atomic physics underground facility (the "**SNOLAB**"), for science experiments underground (the "**SNOLAB Project**");

D - AND WHEREAS there is a Director from each of the SNOLABI Member Institutions sitting on the Board;

E - AND WHEREAS Carleton University, Laurentian University of Sudbury, Queen's University at Kingston, The University of Guelph and The University of Montreal (the Former SNOI Member Institutions) were jointly involved in the SNOLAB Project, and had entered into a trust agreement dated May 25th, 2004 (the "**SECOND TRUST AGREEMENT**") which is attached as Schedule "B";

F - AND WHERAS the University of Guelph has decided to withdraw from the SNOLABI as shown in its letter dated April 29, 2010 attached as Schedule "C" and that the other SNOLABI Member Institutions (the "**Current SNOLABI Member Institutions**") agree to that withdrawal;

G - AND WHEREAS on October 5, 2009, the Board approved the terms of reference for the Board attached as Schedule "D" (the "**Terms of reference**");

H - AND WHEREAS the Terms of reference and the Constitution form part of the understanding between the SNOLABI Member Institutions and shall thus form part of this Third Trust Agreement;

I - AND WHEREAS the Current SNOLABI Member Institutions wish to put an end to the Second Trust Agreement and to enter into a Trust Agreement for the benefit of themselves as beneficiaries with regard to and within the limits of the SNOLAB Project (the "**THIRD TRUST AGREEMENT**");

NOW THEREFORE, the parties agree as follows:

1. The Current SNOLABI Member Institutions and the Trustee hereby acknowledge, accept and agree that the Second Trust Agreement is terminated as of the date of the execution by all parties of this Third Trust Agreement and that they shall remain liable

in accordance with their respective percentage of interest, as provided for in section 5 of the Second Trust Agreement, in respect of any liability which arises out of the activities of the Trustee prior to the date of termination, whether or not the liability has been discovered by the date of termination.

2. The University of Guelph shall cease to be a SNOLABI Member Institution as of April 29, 2010 and shall remain liable in accordance with its respective percentage of interest, as provided for in section 5 of the Second Trust Agreement, in respect of any liability which arises out of the activities of the Trustee prior to the date of its withdrawal, whether or not the liability has been discovered by the date of its withdrawal.

3. The Current SNOLABI Member Institutions and the Trustee hereby acknowledge, accept and agree to be bound by the terms and conditions of this Third Trust Agreement, the Terms of reference, the Constitution, and the powers, rights, duties and obligation contained therein.

4. The Current SNOLABI Member Institutions and the Trustee acknowledge that Carleton University has received, and will receive, funding for the construction and operation of SNOLABI from a variety of funding agencies on behalf of the SNOLABI Member Institutions, including the Canada Foundation for Innovation, the Ontario Innovation Trust, FEDNOR and the Northern Ontario Heritage Development Fund Corporation, and will disburse the said funding for the purposes of the SNOLAB Project in accordance with the terms of the funding agreements.

5. The Current SNOLABI Member Institutions and the Trustee acknowledge that Queen's University has received, and will receive, funding from a variety of funding agencies for the operation of SNOLABI on behalf of the SNOLABI Member Institutions, including the Canada Foundation for Innovation, the Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada, and the Province of Ontario Ministry of Economic Development and Innovation, and will disburse the said funding for the purposes of the SNOLAB Project in accordance with the terms of the funding agreements.

6. Current SNOLABI Member Institutions have made or may make additional applications on behalf of the SNOLABI Member Institutions to other granting organizations for funding for the SNOLAB Project, and when granted such funds will be governed by this Agreement.

7. Each SNOLABI Member Institution will hold the assets it has purchased with said funding ("SNOLAB Project assets") in trust for the benefit of all SNOLABI Member Institutions. An inventory of all such assets shall be maintained by each SNOLABI Member Institution and be available for inspection by the Trustee and any SNOLABI Member Institution on request.

8. No SNOLABI Member Institution shall be liable for liabilities and obligations incurred by the Trustee on behalf of the SNOLABI Member Institutions in violation of the terms of the Constitution.

9. The Current SNOLABI Member Institutions agree with each other, and with the Trustee that, except as otherwise provided herein, each of the Current SNOLABI Member Institutions is beneficially entitled to an undivided interest in the SNOLAB Project assets, and shall be subject to and responsible for the liabilities and obligations of the SNOLAB Project undertaken by the Trustee or by the Board pursuant to the Constitution and this Third Trust Agreement, in the following percentage interests:

Carleton University	25%;
Laurentian University of Sudbury	25%;
Queen's University	25%;
The University of Montreal	25%.

10. The SNOLABI Member Institutions agree with each other, and with the Trustee, that if one or more of the SNOLABI Member Institutions is required to pay any sum or charge as a result of its obligations under paragraphs 7 and 15 of this Third Trust Agreement in excess of its percentage interest set out in paragraph 9, such SNOLABI Member Institution shall be reimbursed by the other SNOLABI Member Institutions in accordance with said percentage interests. Any such adjustment will take place no later than sixty (60) days of the receipt of the Annual Report.

11. The SNOLABI Member Institutions and the Trustee agree that the Trust may be terminated if the SNOLABI is wound up in accordance with the winding up provisions set out in the Constitution.

12. The SNOLABI Member Institutions and the Trustee agree that should any of the SNOLABI Member Institutions withdraw from SNOLABI upon 90 days notice in writing to the Trustee, such SNOLABI Member Institution will cease to be responsible for any liability which arises out of the activities of the Trustee in furtherance of the SNOLAB Project after the expiry of such notice of withdrawal, but will remain liable in accordance with its respective percentage interest in respect of any liability which arises out of the activities of the Trustee prior to that time, whether or not the liability has been discovered by the expiry date of such notice of withdrawal.

13. In the event that a SNOLABI Member Institution withdraws from the SNOLABI (the "**Withdrawing Institution**"), any SNOLAB Project assets of the Institute in the possession of the Withdrawing Institution may be assigned by the Board of Management of the SNOLABI to the Withdrawing Institute only if those assets are no longer essential to the functioning of the SNOLAB Project. Assets of the Withdrawing Institution, which were provided by the funding agencies for the purposes of the SNOLAB Project, must be made available to the SNOLABI, if requested, for the purpose of carrying on the SNOLAB Project.

    In the event that a SNOLABI Member Institution withdraws from the SNOLABI, the percentage interests of each remaining SNOLABI Member Institution will be adjusted to provide for equal sharing of the assets and liabilities.

14. In the event that an institution of higher learning or research wishes to join the SNOLABI, unanimous approval will be required from the SNOLABI Member Institutions. In such a case, SNOLABI Member Institutions will sign a Joinder Agreement with the interested institution, and said Joinder Agreement will subsequently be an addendum to the Third Trust Agreement. The template for the Joinder Agreement is attached as Schedule "E".

15. When a new SNOLABI Member Institution joins the SNOLABI, the percentage interests of each SNOLABI Member Institution shall be adjusted to provide for equal sharing of all assets and liabilities. The new SNOLABI Member Institution shall join as though it were an original party therein and shall be bound by all the provisions of this Third Trust Agreement.

16. The Trustee shall keep such books of accounts and provide annual financial statements to the SNOLABI Member Institutions as set out in the Constitution.

17. Provided it has acted in good faith and not violated the terms of the Constitution of the Institute, the Trustee will not be held responsible or liable by the SNOLABI Member Institutions for exercising or failing to exercise its duties as Trustee and each SNOLABI Member Institution shall indemnify and save harmless the Trustee with respect to all claims and costs suffered by it as a result of exercising or failing to exercise its duties as a Trustee pursuant to this Agreement in accordance with its percentage interest.

18. Each SNOLABI Member Institution undertakes to indemnify its representative appointed to the Board against liability incurred by said representative by reason of his or her activities as a member of the Board.

19. While serving on the Board, SNOLABI Member Institutions' representatives are working in the interest of the SNOLABI and shall bring to the attention of their respective principal institution any issues that could be of their interest or concern.

20. This Third Trust Agreement shall be construed in accordance with the laws of the Province of Ontario.

21. This Third Trust Agreement shall not be modified nor assigned without the written consent of the SNOLABI Member Institutions.

22. This Trust Agreement shall ensure to the benefit of and be binding upon the SNOLABI Member Institutions and the Trustee, their successors and lawful assigns.

23. The recitals and the following schedules attached herewith form part of this Third Trust Agreement:

    Schedule "A": Constitution for the SNOLAB Institute at Queen's University

Schedule "B" Second Trust Agreement

Schedule "B": Letter of withdrawal of the University of Guelph

Schedule "C": Terms of reference for the SNOLAB Institute Board of Management

Schedule "E": Template of a Joinder Agreement

IN WITNESS WHEREOF the Current SNOLABI Member Institutions and the Trustee have hereunto executed this agreement at the place and date indicated hereinafter.

Carleton University

(Kim Matheson. VP Research and International)

Jonenne Bray. University Secretary & General Counsel

Laurentian University

(Patrice Sawyer. VP Research and Graduate Studies)

Université de Montréal

(Geneviève Tanguay. Vice-rector Research Creation and Innovation)

(Alexandre Chabot. Secretary General)

Queen's University (Trustee)

(Steven Liss, Vice-Principal Research)

~~(Georgina Moore~~, University Secretary)

Lon Knox

APPENDIX A – 2010-01-11 Constitution for SNOLABI

CONSTITUTION FOR

THE SNOLAB INSTITUTE

AT QUEEN'S UNIVERSITY

January 11, 2010

Approved by the Institute Board at the December 17, 2009 meeting

TABLE OF CONTENTS

1. DEFINITIONS 3
2. ELEMENTS OF THE INSTITUTE 5
3. OFFICE OF THE INSTITUTE 7
4. INSTITUTE BOARD RESPONSIBILITIES 7
5. MEETINGS OF INSTITUTE BOARD 7
6. FACILITY PLAN 7
7. APPROVAL OF FACILITY PLAN 8
8. ANNUAL FINANCIAL STATEMENTS 8
9. ANNUAL REPORT 8
10. INSTITUTE COLLABORATING SCIENTISTS 8
11. RESPONSIBILITIES OF THE SNOLAB INSTITUTE DIRECTOR, SNO SCIENTIFIC DIRECTOR, SNOLAB DIRECTOR, AND DIRECTOR OF FACILITY DEVELOPMENT 9
12. FINANCIAL ADMINISTRATION 10
13. CONTRACTUAL COMMITMENTS AND BORROWING 10
14. RECEIPT AND INVESTMENT OF FUNDS 11
15. EXPENDITURES BY THE SNOLAB DIRECTOR AND DIRECTOR OF FACILITY DEVELOPMENT 11
16. SNOLAB EMPLOYEES 11
17. COMPENSATION OF EMPLOYEES 12
18. PAYROLL ACCOUNTS 12
19. INSURANCE 12
20. INDEMNIFICATION OF INSTITUTE BOARD MEMBERS 12
21. WINDING-UP OF THE INSTITUTE 12
22. ACCESS TO PREMISES AND RECORDS 13
23. SNO INTELLECTUAL PROPERTY 13
24. SNOLAB INTELLECTUAL PROPERTY 14
25. DISPUTE RESOLUTION 15
26. PUBLICATION POLICY 15
27. RELATIONSHIP TO QUEEN'S UNIVERSITY 16
28. AMENDMENTS TO THIS CONSTITUTION 16
29. REVIEW OF THE INSTITUTE 16
30. CONSTITUTION REVISION HISTORY 16

This document, approved by the Board on December 17th, 2009 and amended as of the 11th day of January, 2010 with minor corrections arising from the December 17th meeting, sets out the Constitution of the SNOLAB Institute (formerly known as SNOI, the Sudbury Neutrino Observatory Institute), hereinafter referred to as the "Institute", formed at Queen's University at Kingston, Ontario.

DEFINITIONS

1. (a) "**The Institute**" means The SNOLAB Institute (SNOLABI) (formerly known as the Sudbury Neutrino Observatory Institute (SNOI)), an unincorporated Institute of Queen's University having as its responsibility the construction, operation and decommissioning of the Sudbury Neutrino Observatory (SNO) and the International Facility for Underground Science, SNOLAB.

(b) "**Member Institutions**" means the Canadian Universities with Faculty members participating in the SNO project and the SNOLAB facility that have entered into the SNOLAB Trust Agreement. (At the time of writing, the members were Queen's University in Kingston, Laurentian University in Sudbury, Carleton University in Ottawa, the University of Guelph and the University of Montreal).

(c) "**The SNO Scientific Board**" means the Advisory Committee to be selected by the SNO Collaboration Members to advise the SNO Scientific Director on scientific matters relating to the construction, operation and dissemination of scientific results of the SNO Project.

(d) "**The SNOLAB Scientific Executive Committee**" means the Advisory Committee to be composed of Principal Investigators of experiments approved for SNOLAB, at least one faculty participant from each of the active Member Institutions, and the scientific officers of SNOLAB. This committee serves to advise the SNOLAB Director on scientific matters relating to the construction and operation of the SNOLAB Facility.

(e) "**Collaborating Scientists**" of the Institute means all Scientists who are actively involved in research in the underground laboratory and other scientists who have an interest in underground science and have been approved by the Institute Board as Collaborating Scientists.

(f) "**The Institute Board**" means The Board of Management of The SNOLAB Institute.

(g) "**SNO Intellectual Property**" means all intellectual and industrial property produced or generated during the performance of research or development associated with the SNO project which is capable of protection by patents, trademarks or copyright; also industrial design, technical information, know-how, inventions, prototypes, and specifications produced or generated in the performance of the research programs which are capable of being licensed.

(h) "**SNOLAB Intellectual Property**" means all intellectual and industrial property produced or generated during the performance of research or development associated with the SNOLAB facility which is capable of protection by patents, trademarks or copyright; also industrial design, technical information, know-how, inventions, prototypes, and specifications produced or generated in the performance of the research programs which are capable of being licensed.

(i) "**SNOLABI Appointee**" means a person to be appointed by SNOLABI to work on the SNO Project or projects within SNOLAB and to be reimbursed by the funds to be provided to SNOLABI by the relevant funding agencies.

(j) "**Collaboration Scientists**" means those scientists who are collaboration members of an experiment approved by SNOLABI according the policies of said experiment. Additional scientists may be approved as Collaboration Scientists by the SNOLAB Institute Board..

(k) "**SNO Scientific Director**" means the scientist appointed by the SNO Collaboration as the Scientific Director of the project.

(l) "**The SNO Construction Phase**" means the phase of the SNO Project during which the detector is being designed, constructed, commissioned and prepared for first filling with water.

(m) "**The SNO Operations Phase**" means the phase of the SNO Project after first fill of water has begun, extending through the data acquisition period up to a decision to decommission the detector.

(n) "**The SNO Decommissioning Phase**" means the phase after the operations Phase of the SNO Detector has been completed and actions are taken to remove equipment and stabilize the site as required for the long term or for a subsequent experimental program.

(o) "**The SNOLAB Construction Phase**" means the phase of the SNOLAB facility during which the facility is being designed, excavated, constructed, outfitted, commissioned and prepared for the first operation of experiments.

(p) "**The SNOLAB Operations Phase**" means the phase of the SNOLAB facility following the construction phase when the experimental program is active.

(q) "**The SNOLAB Decommissioning Phase**" means the phase after the operations Phase of the SNOLAB Facility has been completed and actions are taken to remove equipment and stabilize the site as required for the long term.

(r) "**The SNO Agency Review Committee**" means the committee established by the Funding Agencies to review the scientific, technical and financial progress of the SNO project.

(s) The "**SNOLAB Scientific and Technical Review Committee**" means the committee established by the Institute Board to review the scientific, technical and financial progress of the project to develop and operate the International Facility for Underground Science, SNOLAB.

(t) "**The SNO Funding Agencies**" means the international group of government agencies providing direct funding to the SNO project, including, The Natural Sciences and Engineering Research Council, The National Research Council of Canada, Industry Science and Technology Canada, The Northern Ontario Heritage Development Fund Corporation, The United States Department of Energy and the United Kingdom Science and Engineering Research Council.

(u) "**The SNOLAB Construction Funding Agencies**" means the group of government agencies providing direct funding for the excavation and construction of the SNOLAB Facility including the expansion of the new laboratory underground and the surface building. The agencies include the Canada Foundation for Innovation, FedNor, the Northern Ontario Heritage Fund Corporation, and the Ontario Innovation Trust,

(v) "**The SNOLAB Operations Funding Agencies**" means the group of government agencies

providing direct funding to the operation of the SNOLAB infrastructure. At present the agencies are the Natural Sciences and Engineering Research Council, the Canada Foundation for Innovation, and the Province of Ontario Ministry of Research and Innovation.

(w) "**The SNOLAB Experiments Advisory Committee**" means the international committee established by the SNOLAB Director to review the experimental proposals and to make recommendations to the SNOLAB Director on the selection and progress of experiments to be carried out at the underground facility.

(x) "**The SNO Trust Agreement**" refers to the agreement signed by member institutions participating in the SNO Project, sharing liabilities and assets. The members of the SNO Trust agreement are Queen's University in Kingston, Laurentian University in Sudbury, Carleton University in Ottawa, and the University of Guelph.

(y) "**The SNOLAB Trust Agreement**" refers to the agreement signed by member institutions participating in the development and operation of SNOLAB facility, sharing the liabilities and assets associated with the facility. As of writing the members of the SNOLAB Trust agreement are Queen's University in Kingston, Laurentian University in Sudbury, Carleton University in Ottawa, the University of Guelph and the University of Montréal. Other Universities are expected to join the trust as SNOLAB is developed.

(z) "**The CFI Inter-Institutional Agreement**" refers to the agreement signed by the institutions participating in the development of the underground facility under the CFI grant.

ELEMENTS OF THE INSTITUTE

2. The Institute shall be known as the SNOLAB Institute (SNOLABI), having as its responsibility the construction, operation and decommissioning of the international facility for astroparticle physics, including the Sudbury Neutrino Observatory (SNO). Prior to the development of SNOLAB, the institute was known as the Sudbury Neutrino Observatory Institute (SNOI).

SNO is a world-leading basic subatomic physics research project. This project is funded by an international group of Funding Agencies including, The Natural Science and Engineering Research Council of Canada, The National Research Council of Canada, Industry Science and Technology Canada, The Northern Ontario Heritage Development Fund Corporation, The United States Department of Energy and the United Kingdom Science and Engineering Research Council, being referred to as the SNO Funding Agencies. The Institute shall also have responsibility for the construction, operation and decommissioning of the expansion of the SNO site to form SNOLAB. The capital for this expansion is funded by the Canada Foundation for Innovation, FedNor, the Northern Ontario Heritage Fund Corporation, and the Ontario Innovation Trust, being referred to as the SNOLAB Construction Funding Agencies. Funding for the Operation of SNOLAB has been provided by The Natural Science and Engineering Research Council of Canada, the Canada Foundation for Innovation, and the Province of Ontario Ministry of Research and Innovation, being referred to as the SNOLAB Operations funding Agencies.

The Institute will also undertake activities to enhance the interaction of Collaborating Scientists and students and to extend the study of scientific topics addressable by the experimental techniques used in the laboratory. These activities could include support for conferences, educational workshops and visiting scientists.

The Institute Shall Have The Following Elements:

(a) **A Board of Management** (hereinafter called the "Institute Board") shall be established through which SNOLABI shall be operated, supervised and controlled, the duties of which Institute Board include but are not limited to: policymaking, determination of the budget and fund raising.

The Duties, Responsibilities and Composition of the Institute Board shall be defined through the SNOLABI Board Terms of Reference. The Terms of Reference, and subsequent amendments, shall be ratified by the SNOLABI board, and submitted to the Principal of Queen's for approval.

The Institute is formally constituted as a part of Queen's University, but operates through a Trust Agreement between member Institutions. The original SNOLAB Trust contained five Member Institutions (Queen's University at Kingston, Laurentian University of Sudbury, Carleton University, the University of Guelph and the University of Montreal). The University of British Columbia in Vancouver was an Institution with Observer Status.

New institutional members are expected to join as the experimental program expands and new partners become involved. Potential new institutional members shall apply in writing to the SNOLABI Board. When a new institutional member is accepted by the SNOLABI Board, the SNOLAB Trust agreement will be amended through a Joinder Agreement to include the new institute, and the institute will obtain seats on the Board in accordance with the Terms of Reference of the Board.

(b) **A Chairperson of the Institute Board** (hereinafter referred to as "the Chairperson") shall be appointed Chairperson in accordance with the Terms of Reference of the Board.

(c) **A Secretary of the Institute Board** (hereinafter referred to as the "Secretary") shall be appointed Secretary to the Board in accordance with the Terms of Reference of the Board, and shall serve at the pleasure of the Institute Board.

(d) **A SNOLAB Institute Director** (Hereinafter referred to as the "Institute Director") shall be appointed by the Institute Board in consultation with the SNOLAB Scientific Executive Committee and the Principal of Queen's University and shall serve at the pleasure of the Institute Board.

(e) **A SNOLAB Operations and Scientific Director** (Hereinafter referred to as the "SNOLAB Director") shall be appointed by the Institute Board after receiving recommendations from an International Search Committee assembled for that purpose. They shall serve at the pleasure of the Institute Board.

(f) **A Director of Facility Development** shall be appointed by the Institute Board in consultation with the Principal of Queen's University and shall serve at the pleasure of the Institute Board during the initial construction phase of the SNOLAB Facility.

(g) **Associate Directors** may be appointed by the Institute Board in consultation with the Institute Director and SNOLAB Director, and shall serve at the pleasure of the Institute Board.

(h) **The Facilities of the Institute** (hereinafter referred to as "the SNOLAB Facilities") shall include the SNOLAB main underground site in Vale-Inco's Creighton mine, the surface building at the Creighton mine, and such other offices and facilities and assets at or with which activities of the Institute may now or hereafter be conducted.

OFFICE OF THE INSTITUTE

3. Offices of the Institute shall be maintained at Stirling Hall, Queen's University, at the Herzberg Building at Carleton University, and at such other places as the Institute Board may determine.

INSTITUTE BOARD RESPONSIBILITIES

4. The Institute Board shall not delegate any responsibilities specifically imposed upon it by this Agreement or by the Terms of Reference of the Board.

MEETINGS OF INSTITUTE BOARD

5. The Institute Board shall meet in accordance with the schedule defined in the Terms of Reference of the Board.

FACILITY PLAN

6.1 In conformity with the arrangement with the funding agencies, the Institute Board shall cause the Institute Director, after considering the advice of the SNO Scientific Director, the SNOLAB Director, and the Director of Facility Development, to prepare and maintain a Comprehensive SNOLAB Facilities Plan (herein known as the Facility Plan) with the following components:

6.2 The SNO Scientific Director, considering the advice of the SNO Scientific Board, shall prepare and maintain and provide to the SNOLAB Institute Director a comprehensive SNO Project Plan which shall:

(a) Describe and cost in appropriate detail the planned construction activities and associated research and development activities of the SNO Project.

(b) Describe and cost in appropriate detail the planned operating program of the SNO Project to achieve the scientific objectives.

(c) Describe and cost in appropriate detail the planned decommissioning program of the SNO Project.

6.3 The SNOLAB Director shall prepare and maintain and provide to the SNOLAB Institute Director a comprehensive SNOLAB Facilities plan which shall:

(a) Describe the international experimental research program developed for SNOLAB and the resources required to support it.

(b) Describe and cost in appropriate detail the planned development activities of the SNOLAB Facilities;

(c) Describe and cost in appropriate detail the planned operation of the SNOLAB Facilities;

(d) Describe and cost in appropriate detail the planned decommissioning program for the SNOLAB Facilities.

6.4 The Director of Facility Development, shall prepare and maintain and provide to the SNOLAB Institute Director a comprehensive SNOLAB Construction plan which shall:

(a) Describe and cost in appropriate detail the planned construction activities associated with the

development of the SNOLAB Facilities;

(b) Describe and cost in appropriate detail the planned commissioning activities associated with preparing the facility for beneficial occupancy.

APPROVAL OF FACILITY PLAN

7. The Institute Board shall review and approve the aforesaid Facility Plan during each fiscal year with such amendments as it determines. An Agency Review Committee has been established by the contributing SNO Funding Agencies to review the scientific, technical and financial progress of the SNO project. The SNOLAB Scientific and Technical Review Committee is likewise mandated to review the scientific, technical and financial progress of SNOLAB. The full Facility plan will be presented to the SNOLAB Scientific and Technical Review Committee for review and its findings will be reported to the Institute Board.

ANNUAL FINANCIAL STATEMENTS

8. The fiscal year of the Institute shall be April 1st to March 31st unless otherwise determined by the Institute Board. The Institute Board shall cause the SNOLAB Institute Director to have prepared annual financial statements covering separately the SNO Project (while it is still active), and the SNOLAB Facilities as soon as reasonably possible but in any event not later than six (6) months after the end of each fiscal year in a format and detail acceptable to the Institute Board. The financial statements will be received by and reviewed by an audit committee of the Institute Board. The Institute Board shall annually appoint a duly qualified firm or firms of chartered accountants or certified general accountants as auditors to examine such financial statements and render a written report thereon.

ANNUAL REPORT

9. An Annual Report for each fiscal year covering the activities of the SNO Project (while it is still active) and the SNOLAB Facilities shall be prepared by the Institute Director with the assistance of the SNO Scientific Director, the SNOLAB director, and Director of Facility Development for approval of the Institute Board and delivered to the Principal of Queen's University for transmittal to the Senate and to the other Member Institutions and Vale-Inco as soon as reasonably possible, but in any event not later than six (6) months after the end of each fiscal year. The audited financial statements shall form a part of the Annual Report.

INSTITUTE COLLABORATING SCIENTISTS

10. All scientists who are actively involved in research in the underground laboratory will be Collaborating Scientists of the Institute. Other scientists with an interest in underground science may also request approval from the Institute Board to be Collaborating Scientists of the Institute. All Collaborating Scientists must agree to abide by the regulations for working in the underground laboratory.

RESPONSIBILITIES OF THE SNOLAB INSTITUTE DIRECTOR, SNO SCIENTIFIC DIRECTOR, SNOLAB DIRECTOR, AND DIRECTOR OF FACILITY DEVELOPMENT

SNOLAB Institute Director

11. Subject to the authority of the Institute Board, the SNOLAB Institute Director, in consultation with the SNO Scientific Director, the SNOLAB Director, and the Director of Facility Development, shall be responsible for the construction , operation and eventual decommissioning of the SNOLAB Facilities including the SNO Project, for the development and implementation of the Facility Plan, for encouraging the development of scientific interaction between Member Institutions, Collaborating Scientists and students, for the general administration of all operations and other affairs of the Institute and for advising and making recommendations to the Institute Board with respect to all activities of SNOLABI. The Institute Director's responsibilities shall include the establishment and administration of contracts with Vale-Inco, with employee Unions, and with such other entities as the Board determines. They will also be responsible for the administration of SNOLABI Employees.

The Institute Director may delegate portions of these responsibilities, consistent with the sound operation of SNOLABI, together with commensurate authority for their fulfillment, but the Institute Director may not delegate or relinquish any portion of the accountability for results.

The Institute Director shall be an employee of Queen's University, and shall be paid by funds from Queen's University.

SNO Scientific Director

The SNO Scientific Director, reporting to the SNOLAB Institute Director, and receiving advice from the SNO Scientific Board, shall be responsible for the construction and operation of the SNO project to meet the scientific objectives and for its eventual decommissioning.

SNOLAB Director

The SNOLAB Director, reporting to the SNOLAB Institute Director, and receiving advice from the SNOLAB Scientific Executive Committee and the Experimental Advisory Committee, shall be responsible for:

- the operation of the SNOLAB facility
- establishing and maintaining safe working procedures
- liaison with other groups wishing to perform measurements in the underground laboratory
- interface with Vale-Inco on matters related to facility operation and experimental program
- coordination of the activities of approved experiments within the SNOLAB Facilities
- advising and making recommendations to the Institute Director and the Institute Board with respect to all activities of the SNOLAB Facility, and
- the eventual decommissioning of the SNOLAB Facility.

Director of Facility Development

The Director of Facility Development, reporting to the SNOLAB Institute Director, shall be responsible for the construction of the new underground facility, for establishing and commissioning the infrastructure associated with the new facility, and for advising and making recommendations to the SNOLAB Institute Director and the Institute Board with respect to all activities related to the construction and commissioning of the new facility.

FINANCIAL ADMINISTRATION

12.1 The Head of Financial Administration at Queen's University shall:

(a) Verify at reasonable intervals that the accounts, registers and other management documents of the Institute are kept according to generally recognized rules of good management, and issue instructions needed for necessary correctives to be made;

(b) Review and discuss with the SNOLAB Institute Director the preparation of the management reports to be submitted to the Institute Board for approval, indicating among others the contributions and other revenues received, the expenses and reserves made during the period covered, the contractual obligations of the Institute and the degree of progress of the different research projects and the financial obligations relating thereto.

12.2 The Head of Financial Administration at Carleton University shall, in accordance with the CFI Inter-Institutional Agreement for the development of the underground facility:

(a) Verify at reasonable intervals that the accounts, registers and other management documents of the Facility Expansion are kept according to generally recognized rules of good management, and issue instructions needed for necessary correctives to be made;

(b) Review and discuss with the Director of Facility Development, the preparation of the management reports to be submitted to the Institute Board for approval, indicating among others the contributions and other revenues received, the expenses and reserves made during the period covered, the contractual obligations of the Institute and the degree of progress of the different research projects and the financial obligations relating thereto.

CONTRACTUAL COMMITMENTS AND BORROWING

13. (a) SNOLABI shall not enter into any contract involving liability of the trustee, Queen's University unless:

i) an unconditional commitment to fund such contract has first been received by SNOLABI and

ii) Queen's University has first approved such contract; and

iii) such contract is within the ordinary course of activities of SNOLABI and

iv) such contract is within the scope of the Plan.

(b) The Institute Board may authorize borrowing by SNOLABI for its day to day expenses up to a maximum of five (5%) percent of the commitments to be funded in the current fiscal year by The Funding Agencies.

(c) Notwithstanding the foregoing:

(i) SNOLABI shall not enter into any contract which would adversely affect the charitable status of Queen's University under the Income Tax Act of Canada, without prior approval of The Principal of Queen's University.

RECEIPT AND INVESTMENT OF FUNDS

14. All funds received by SNOLABI shall be deposited to its credit and detailed accounts showing the disbursement of such funds shall be open at all times to the Institute Board and to the members thereof.

EXPENDITURES BY THE SNOLAB DIRECTOR AND DIRECTOR OF FACILITY DEVELOPMENT

15. The SNOLAB Director may approve the expenditure of funds in any one year up to the limit of the budget approved by the Institute Board for that year for his/her areas of responsibility, including contingency. No expenditures beyond the set limit shall be made without the prior approval of the Institute Board, save in the case of emergency to protect lives or property.

The Director of Facility Development may approve expenditure of funds in any one year up to the limit of the budget approved for this by the Institute Board for that year, including contingency. No expenditures beyond the set limit shall be made without the prior approval of the Institute Board, save in the case of emergency to protect lives or property.

SNOLABI EMPLOYEES

16. The SNOLAB Institute shall be the employer for individuals appointed by the SNOLAB Institute. The SNOLAB Institute Director may make arrangements with Member Institutions to act as an administrator for these SNOLAB Institute employees, providing salary, benefits and local support functions including employee assistance and the local rights and privileges normally accorded by the Member Institution to its own employees in equivalent grant-funded positions. However, the SNOLAB Institute will retain fundamental control of the SNOLAB Institute employees and will retain responsibility for ensuring that all statutory obligations are met for these employees.

COMPENSATION OF EMPLOYEES

17. The SNOLAB Institute Director shall make arrangements with the Member Institutions for compensation of SNOLABI Employees upon such basis as defined by the Institute Board. The Institute Board shall provide the SNOLAB Institute Director with policy guidelines for the purposes of setting compensation for SNOLABI Appointees taking into account that the policies for compensation, grading and classification must be acceptable to the Member Institutions making the appointment.

PAYROLL ACCOUNTS

18. The SNOLAB Institute Director shall make arrangements that each SNOLABI Employee shall be on the payroll of a Member Institution and paid by such Member Institution by Member Institution cheques drawn on its payroll account in accordance with the payroll data provided by the SNOLAB Institute Director. All direct costs of such Member Institution with respect thereto will be charged to and reimbursed by SNOLABI, including salaries and benefits, termination costs and legal fees, if any.

INSURANCE

19. The SNOLAB Institute Director shall arrange for adequate and proper insurance protection to protect all property of SNOLABI and also for insurance protection against such liability as SNOLABI may in the opinion of its Institute Board be reasonably able to insure itself against. The SNOLAB Institute Director shall present to the Institute Board at least annually the insurance program of SNOLABI and recommendations, if any, for changes to that program.

INDEMNIFICATION OF INSTITUTE BOARD MEMBERS

20. Queen's University shall indemnify the members of the Institute Board from and against all claims that may be made against them or any of them arising out of their duties as such Institute Board members, except in those areas in which Queen's University is not able to obtain insurance.

WINDING-UP OF THE INSTITUTE

21. In the event of a decision of the Institute Board to terminate SNOLABI no further business shall be transacted except such as shall be necessary for the winding-up of its affairs and the distribution of the assets. Such a decision will require a two-thirds majority vote of the Institute Board. Maintenance of offices to effectuate or facilitate the winding-up of SNOLABI shall not be construed to involve a continuation thereof.
After discussion with Collaborating Scientists at the Member Institutions, the SNOLAB Director shall propose to the Institute Board for approval a plan for Decommissioning of the SNOLAB Facilities and the winding-up of the Institute. The members of the Institute Board on the effective date of the termination of SNOLABI, shall be the agents of Queen's University for the purpose of winding-up of all of the affairs and business transactions of SNOLABI. The members of the Institute Board shall continue to serve until the completion of the winding-up of SNOLABI and the said Institute Board shall act by majority vote or votes. In the event of any temporary or permanent vacancy in the Institute Board the vacancy shall be filled in

accordance with the Terms of Reference for the Board.

In the event of the termination of SNOLABI, the affairs of SNOLABI shall be wound-up and liquidated as promptly as business circumstances and orderly business practices permit.

International participants will be offered the opportunity to remove their assets and pay for their removal costs.

The costs of decommissioning the SNOLAB Facilities in the Creighton mine and the Operations Control building on the surface at Creighton shall be included in the Facility Plans for the final year of operation, to be presented by the SNOLAB Institute Director to the government agencies for funding. These costs are considered to be part of the total project costs to be borne by the funding agencies. The proceeds of the sale of assets obtained with funds provided for the construction of the Observatory or for its operation (such as NSERC Major Facilities Access Grants) will be used to defray the costs of decommissioning. In the event that the costs of winding up including decommissioning are greater than the funds available, including proceeds of any sale or sales of assets, such costs shall be paid by the Member Institutions according to their percentage interests as specified in the Trust Agreement between the Member Institutions.

ACCESS TO PREMISES AND RECORDS

22. The Principal or Executive Head of any Member Institute, or his or her designate shall at all times, upon reasonable notice having been given to SNOLABI, and agreement having been obtained from Vale-Inco for its premises, have full and free access to inspect each of the premises or projects being carried on by SNOLABI. The Principal or Executive Head of any Member Institute, may on reasonable notice inspect the financial books and records of SNOLABI.

SNO INTELLECTUAL PROPERTY

23. (a) Sole Ownership: SNO Intellectual Property conceived and developed by a single SNO Collaborating Scientist should be owned by the Collaborating Scientist and/or the Collaborating Scientist's employing or contracting Institution, in accordance with the Institution's policies.

(b) Joint Ownership: SNO Intellectual Property conceived and developed by more than one SNO Collaborating Scientist shall be jointly owned by the SNO Collaborating Scientists, or the SNO Collaborating Scientists' employing or contracting Institutions in accordance with the Institutions' policies and in proportion to their respective contributions.

(c) Respective Contributions: Contributions considered in determining proportionate ownership shall include the intellectual contributions of the SNO Collaborating Scientists, the prior art contributed by the SNO Collaborating Scientists or their employing or contracting Institutions, and the non-SNO material and financial contributions of the Institutions, in that order. Respective Contributions will be determined by negotiation among the Collaborating Scientists and/or their employing Institutions. If a negotiated settlement cannot be reached, the dispute resolution mechanism herein shall be used.

(d) Research Use: All Member Institutions and SNO Collaborating Scientists associated with the first SNO Trust Agreement shall have a royalty-free, perpetual, non-exclusive license to use SNO Intellectual Property, including any prior art incorporated into the Intellectual Property for further research purposes.

(e) Internal Disclosure: All potentially patentable SNO Intellectual Property shall be promptly disclosed to the SNO Scientific Director who shall cooperate with the owner to protect the potential patentability of said intellectual property as well as acting to satisfy the terms and conditions of relevant agreements with funding agencies.

(f) Commercialization: The owners of SNO Intellectual Property shall have the right to commercialize the SNO Intellectual Property, except as constrained by agreements with Funding Agencies with respect to SNO Intellectual Property developed with their funds, and every attempt shall be made to commercialize SNO Intellectual Property in Canada for the benefit of Canada.

(g) Royalties: Royalties accruing from the commercialization of SNO Intellectual Property shall be distributed among the SNO Collaborating Scientists and Institutions in accordance with their proportionate ownership. Institution policies shall govern revenue sharing between SNO Collaborating Scientists and their employing or contracting institutions.

SNOLAB INTELLECTUAL PROPERTY

24. Intellectual Property Rights for Individual Collaborations will be defined in the policies of said collaboration. When employees of SNOLAB contribute to the intellectual property, their rights will be as defined below, and these rights will be agreed to in a Memorandum of Understanding between SNOLAB and the Collaboration prior to the commencement of scientific activities.

(a) Collaboration Ownership: SNOLAB Intellectual Property conceived and developed solely by a collaboration operating within SNOLAB should be owned by the Collaboration and/or the employing or contracting Institutions of the Collaborating Scientists in that Collaboration, in accordance with the collaborations policies.

(b) Joint Ownership: SNOLAB Intellectual Property conceived and developed by an experimental collaboration with intellectual contributions from Collaborating Scientists employed by SNOLAB shall be jointly owned by the SNOLAB and Collaboration Collaborating Scientists, and/or the Collaborating Scientists' employing or contracting Institutions in accordance with the Institutions' policies and in proportion to their respective contributions.

(c) Respective Contributions: Contributions considered in determining proportionate ownership shall include the intellectual contributions of the Collaborating Scientists, the prior art contributed by the Collaborating Scientists or their employing or contracting Institutions, and the non-SNOLAB related material and financial contributions of the Institutions, in that order. Respective Contributions will be determined by negotiation among the Collaborating Scientists and/or their employing Institutions. If a negotiated settlement cannot be reached, the dispute resolution

mechanism herein shall be used.

(d) Research Use: Collaborating Scientists employed by SNOLAB with ownership or joint ownership of a piece of Intellectual Property shall have a royalty-free, perpetual, non-exclusive license to use said Intellectual Property, including any prior art incorporated into the Intellectual Property for further research purposes.

(e) Internal Disclosure: All potentially patentable SNOLAB Intellectual Property which could have full or joint ownership by Collaborating Scientists employed by SNOLAB shall be promptly disclosed to the SNOLAB Institute Director who shall cooperate with the owner to protect the potential patentability of said intellectual property as well as acting to satisfy the terms and conditions of relevant agreements with funding agencies.

(f) Commercialization: The owners of SNOLAB Intellectual Property shall have the right to commercialize the SNOLAB Intellectual Property, except as constrained by agreements with Funding Agencies with respect to Intellectual Property developed with their funds, and every attempt shall be made to commercialize SNOLAB Intellectual Property in Canada for the benefit of Canada.

(g) Royalties: Royalties accruing from the commercialization of SNOLAB Intellectual Property shall be distributed among the Collaborating Scientists and Institutions in accordance with their proportionate ownership. Institution policies shall govern revenue sharing between Collaborating Scientists and their employing or contracting institutions.

DISPUTE RESOLUTION

25. In the event that there is any question or dispute on the part of the Institute Board or any of the Member Institutions as to the interpretation or application, or both the interpretation and application, of any provision of this Constitution, then in each such event, the question, dispute or matter shall be submitted for determination to the Presidents or Principals of the Member Institutions, or their single respective designees. If the question, dispute or matter is not resolved by the unanimous approval of the Presidents or Principals of the Member Institutions or their respective designees within 60 days following the submission of the matter to them by the Institute Board or any of the Member Institutions, then the question, dispute or matter shall be determined by a single arbitrator, in accordance with the provisions of the Arbitration Act of Ontario. The arbitrator shall be the person chosen unanimously by the Presidents or Principals of the Member Institutions or their respective designees, or failing such notice, shall be the person chosen in accordance with the said Arbitration Act. The decision of the arbitrator shall be binding on the Universities and the costs of the arbitration shall be in the discretion of the arbitrator.

PUBLICATION POLICY

26. Each SNO Member Institution shall agree to make freely available to SNO Collaborating Scientists all those scientific results that it has obtained in connection with its scientific work. A SNO Scientific Publications Policy document will be prepared by the SNO Scientific Director with extensive advice from the SNO

Scientific Board and submitted to the Institute Board for approval. A Publication Policy will be required of each collaboration conducting experiments within SNOLAB prior to their beginning scientific operations on site. This requirement will be included in the Memorandum of Understanding between the collaboration and SNOLABI.

RELATIONSHIP TO QUEEN'S UNIVERSITY

27. The Institute will be governed by the pertinent regulations of the Senate of Queen's University.

AMENDMENTS TO THIS CONSTITUTION

28. Amendments to this constitution may be proposed by the Institute Board to the Senate of Queen's University for acceptance. Such amendments must have been passed by a 2/3 majority of the Institute Board Members.

REVIEW OF THE INSTITUTE

29. The Institute shall be reviewed at least every five years by a review committee appointed by the Senate on the recommendation of the School of Graduate Studies and Research.

CONSTITUTION REVISION HISTORY

30. The following gives the revision history of the SNOLAB constitution subsequent to the 2004 version.

January 2010: SNOLAB Constitution Rev 5. Substantial rewriting as a consequence of the CFI Governance review, the restructuring of the Board, and the development of the Terms of Reference of the Board. Main changes are:

- Introduction of SNOLAB Director
- Introduction of Terms of Reference for the Board as a separate entity
- Name change from SNOI to SNOLABI
- Changes to reflect new Governance.
- Description of procedure to have new members joint the trust, without necessitating a rewrite of the trust agreement or the constitution
- Added section on IP rights of SNOLAB employees.
- Renamed "Member Scientists" to "Collaborating Scientists" as in SNOLAB we have scientists working on a variety of different experiments, as well as SNOLAB research scientists.
- Added requirement for publication policy by all collaborations.

APPENDIX B – 2004-05-24 SNOLABI 2ND Trust Agreement

THIS TRUST AGREEMENT made on the 25th day of May, 2004.
BETWEEN:

CARLETON UNIVERSITY, LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY,
QUEEN'S UNIVERSITY AT KINGSTON,
THE UNIVERSITY OF GUELPH
THE UNIVERSITY OF MONTREAL

(herein called the "Current Sudbury Neutrino Observatory Institute Member Institutions" or "Current SNOI Member Institutions")

-and-

QUEEN'S UNIVERSITY AT KINGSTON
(herein called the "Trustee")

WHEREAS the Trustee has established the Sudbury Neutrino Observatory Institute, (the "Institute"), whose Constitution is attached hereto as Schedule "A";

AND WHEREAS the Current SNOI Member Institutions are members of the Board of the Institute;

AND WHEREAS the Current SNOI Member Institutions are jointly involved in building and operating a sub-atomic physics underground facility (the "SNOLab"), for science experiments underground (the Project);

AND WHEREAS Carleton University, Laurentian University of Sudbury, Queen's University at Kingston and The University of Guelph (the former SNOI Member Institutions) were jointly involved in an earlier sub-atomic physics project having as its goal the construction of the Sudbury Neutrino Observatory (the SNOI Project), and had entered into a trust agreement dated December 2nd, 1997 with regard to the SNOI Project (the FIRST TRUST AGREEMENT);

AND WHEREAS the current SNOI Member Institutions wish to enter into a Trust Agreement for the benefit of themselves as beneficiaries with regard to and within the limits of the Project (the SECOND TRUST AGREEMENT).

NOW THEREFORE, the parties agree as follows:

1. The SNOI Member Institutions and the Trustee hereby acknowledge, accept and agree to be bound by terms and conditions of this Second Trust Agreement, and the Constitution of the Institute, and the powers, rights, duties and obligation contained therein.

2. The Trustee acknowledges that Carleton University has received, and will receive, funding from a variety of funding agencies on behalf of the SNOI Member Institutions, including the Canada Foundation for Innovation, the Ontario Innovation Trust, FEDNOR and the Northern Ontario Heritage Development Fund Corporation, and will disperse the said funding for the purposes of the Project in accordance with the terms of the funding agreements.

3. The Trustee will hold all assets purchased with the said funding in trust for the benefit of the Current SNOI Member Institutions. An inventory of said assets shall be maintained by the Trustee and be available for inspection by the Current SNOI Member Institutions on request.

4. No Current SNOI Member Institution shall be liable for liabilities and obligations incurred by the Trustee on behalf of the Current SNOI Member Institutions in violation of the terms of the Constitution of the Institute.

5. The Current SNOI Member Institutions agree with each other, and with the Trustee that, except as otherwise provided herein, each of the Current SNOI Member Institutions is beneficially entitled to an undivided interest in the assets of the Project, and shall be subject to and responsible for the liabilities and obligations of the Project undertaken by the Trustee pursuant to the Constitution and this Second Trust Agreement, in the following percentage interests:

Carleton University	20%;
Laurentian University of Sudbury	20%;
Queen 's University	20%;
The University of Guelph	20%;
The University of Montreal	20%

6. The Current SNOI Member Institutions agree with each other, and with the Trustee, that if one or more of the Current SNOI Member Institutions is required to pay any sum or charge as a result of its obligations under paragraphs 5 and 12 of this Second Trust Agreement in excess of its percentage interest set out in paragraph 5, such SNOI Member Institution shall be reimbursed by the other Current SNOI Member Institutions in accordance with said percentage interests. Any such adjustment will take place no later than sixty (60) days of the receipt of the Annual Report.

7. The Current SNOI Member Institutions and the Trustee agree that the Trust may be terminated if the Institute is wound up in accordance with the winding up provisions set out in the Constitution for the Institute.

8. The Current SNOI Member Institutions and the Trustee agree that should any of the Current SNOI Member Institutions withdraw from the Project upon notice in writing to the Trustee, such SNOI Member Institution will cease to be responsible for any liability which arises out of the activities of the Trustee in furtherance of

the Project after the expiry of such notice of withdrawal, but will remain liable in accordance with its respective percentage interest in respect of any liability which arises out of the activities of the Trustee prior to that time, whether or not the liability has been discovered by the expiry date of such notice of withdrawal.

9. In the event that a Current SNOI Member Institution withdraws from the Project (the Withdrawing Institution), any assets of the Institute in the possession of the Withdrawing Institution may be assigned by the Board of Trustees of the Institute to the Withdrawing Institute only if those assets are no longer essential to the functioning of the Project. Assets of the Withdrawing Institution, which were provided by the funding agencies for the purposes of the Project, must be made available to the Institute, if requested, for the purpose of carrying on the Project.

10. The Trustee shall keep such books of accounts and provide annual financial statements to the Current SNOI Member Institutions as set out in the Constitution.

11. Provided it has acted in good faith and not violated the terms of the Constitution of the Institute, the Trustee will not be held responsible or liable by the Current SNOI Member Institutions for exercising or failing to exercise its duties as Trustee and each Current SNOI Member Institution shall indemnify and save harmless the Trustee with respect to all claims and costs suffered by it as a result of exercising or failing to exercise its duties as a Trustee pursuant to this Agreement in accordance with its percentage interest.

12. Each Current SNOI Member Institution undertakes to indemnify its appointee(s) to the Board of Trustees of the Institute against liability incurred by said appointee(s) by reason by his or her activities as a member of the Board.

13. This Second Trust Agreement shall be construed in accordance with the laws of the Province of Ontario.

14. This Second Trust Agreement shall not be assignable without the written consent of the Current SNOI Member Institutions.

15. This Trust Agreement shall enure to the benefit of and be binding upon the Current SNOI Member Institutions and the Trustee, their successors and lawful assigns.

IN WITNESS WHEREOF the Current SNOI Member Institutions and the Trustee have hereunto affixed their corporate seals duly attested to by the hands of their proper signing officers.

CARLETON UNIVERSITY

LAURENTIAN UNIVERSITY OF SUDBURY

UNIVERSITY OF MONTREAL

THE UNIVERSITY OF GUELPH

QUEEN'S UNIVERSITY AT KINGSTON

R. Kerry Rowe, Vice-Principal (Research)

Georgina Moore, University Secretary

TRUSTEE

APPENDIX C – 2010-04-29 University of Guelph Withdrawal of Participation

UNIVERSITY of GUELPH

OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT RESEARCH

April 29, 2010

Dr. William McLatchie
Chair - SNO Institute Board of Management
C/O Department of Physics
Queen's University
64 Bader Lane
Stirling Hall, Rm 304B
Kingston, ON K7E 3N6

Re: University of Guelph's Participation in SNOLAB

Dear Dr. McLatchie:

The University of Guelph has been an active member of the Sudbury Neutrino Observatory Institute (SNOI) – SNOLAB - for a number of years. This membership has afforded our faculty members in the Department of Physics, the opportunity to conduct leading-edge research on solar neutrinos that has resulted in significant findings.

However, with the retirement of some of these faculty members, the shift in the department's research focus and the current financial restrictions, it has become essential to assess the viability of maintaining UoG's membership in SNOLAB.

Based on this assessment, I would like to request the withdrawal of our membership in SNOLAB and wish you continued success in your research efforts.

Yours sincerely,

Kevin R. Hall
Vice-President (Research)

cc: Tony Vannelli, Dean CPES

GUELPH • ONTARIO • CANADA • N1G 2W1 • 519-824-4120 • FAX: 519-837-1639

APPENDIX D – 2010-01-10 SNOLABI Board – Terms of Reference Rev 02

SNOLAB Institute Board of Management

Terms of Reference.

January 11, 2010

SNOLABI_Policy_001 Rev 2

The Terms of Reference for the SNOLABI Board of Management were approved at a meeting of the SNOLABI Board of Management on October 5, 2009 conditional on modifications to the Trust Agreements and Constitution to ensure all documents are aligned.

Approved by: Date:

Table of Contents

1 Definition 2
2 Purpose 2
3 Membership 2
3.1 Board Structure 2
3.2 Appointments 3
4 Roles and Responsibilities 3
4.1 Oversight 3
4.2 Strategic Planning 3
4.3 Managing Performance 4
4.4 Financial Oversight 4
4.5 Managing Risk 4
4.6 Appointing, Training and Monitoring of SNOLABI Senior Management 5
4.7 Policies, Procedures and Regulatory Compliance 5
4.8 Reports and Communications 5
4.9 Independence of the Board 6
5 Committees of the Board 6
5.1 Standing Committees 6
5.2 Ad Hoc Committees 6
5.3 Committee Operation and Responsibility 7
6 Chair and Executive Secretary of the Board 7
6.1 Chair 7
6.2 Executive Secretary 7
7 Structure and Schedule for Meetings 8
8 External Advisors 8

Terms of Reference:

1 Definition

At the completion of the SNO experiment, coincident with the beginning of the operational phase of SNOLAB, the SNO Institute (SNOI) evolved to the SNOLAB Institute (SNOLABI). This new name was adopted at the Board of Management meeting on December 17, 2009.

2 Purpose

The primary role of the SNOLABI Board of Management (hereafter, the Board) is the stewardship of SNOLABI on behalf of the member institutions of the SNOLAB Trust agreement and other stakeholders.

The Board provides direction in all affairs of the organization to ensure the organization has the means, quality, depth and continuity of management required to realize its major scientific and operational objectives.

A fundamental Board objective is the protection and enhancement of the value of the assets of the SNOLABI. The Board provides guidance to ensure the SNOLABI is developing according to the strategic direction, that it is managing risk, and that it will be financially sustainable.

The board oversees the conduct of the SNOLABI's business and supervises the senior management team which is responsible for the day to day operations of the SNOLAB facility and scientific program. In supervising the conduct of the SNOLABI, the Board, through the SNOLAB Institute Director, and the SNOLAB Director, sets the standard for conduct for the organization.

3 Membership

3.1 Board Structure

The Board will consist of directors representing the member Universities of the SNOLAB Trust agreement, directors with relevant international scientific expertise, and directors from the industrial sector. The Directors will be appointed by the Principal of Queen's University based on nominations received from the Institutions and Vale Inco according to sections 3.1a, 3.1d and 3.1c (Vale Inco); and recommendations from the Board for those positions defined in 3.1b and 3.1c(non-Vale Inco).

a. Normally there shall be one Director from each of the full member Universities participating in the SNOLAB Trust agreement related to the operation of SNOLABI. Directors from the member Universities will be nominated by the respective Principals or Presidents of said Universities. They shall serve on the board for a term determined by their respective universities. They are voting directors.

b. There shall be up to two additional directors, normally with experience in large scale international science projects or the operation of scientific facilities. They shall normally be elected to the Board for three year terms and will have voting privilege. They shall not be from any of the member Universities.

c. There shall be two directors with Industrial expertise, one of whom will be appointed by Vale Inco as a representative, and one of whom shall be elected to the board for a three year term. They shall have voting privileges.

d. In addition, the VP Finance (or their delegate), of the University processing the majority of the financial affairs of SNOLABI, by virtue of their office, shall be a voting Director. There will be a review of the allocation of this position on an annual basis.

e. The Chair of the SNOLAB Scientific Executive Committee shall be a voting member of the Board by virtue of their office.

f. Universities participating in SNOLABI with observer status will be invited to appoint one non-voting Director to the Board each.

3.2 Appointments

a. The Chair of the Board will be a Board Director and will be appointed by the Board for a three year term.

b. When a vacancy occurs for positions defined in section 3.1a, 3.1c(Vale Inco) or 3.1d, the relevant institution will be asked to nominate a replacement.

c. When a vacancy occurs for positions defined in section 3.1b or 3.1c(non Vale Inco), the board may fill the vacancy with an individual willing to stand for election. The Chair of the Governance committee will recommend an individual to the Board for election. Once approved by the Board and the Principal of Queen's, the new Individual has voting rights as a full member of the Board.

4 Roles and Responsibilities

4.1 Oversight

The Board's principal duties and responsibilities are outlined below.

a. The Board has the responsibility to ensure that legal requirements have been met and that appropriate documents and records have been properly prepared, approved, and maintained.

b. The Board has a responsibility to:

   i. oversee any business affairs of SNOLABI;

   ii. act honestly and in good faith with a view to the best interests of SNOLABI;

   iii. exercise the care, diligence and skill that reasonable, prudent people would exercise in comparable circumstances; and

   iv. act in accordance with the obligations contained in relevant legislation and regulations, with the SNOLABI constitution, with SNOLABI inter-institutional agreements, and with the bylaws and policies of SNOLABI.

4.2 Strategic Planning

The Board has the responsibility for setting the strategic direction for the SNOLABI and in doing so has the responsibility to:

a. ensure that there is a strategic planning process in place for SNOLABI;

b. ensure that there are specific short- and long-term objectives governing all major elements of SNOLABI in place;

c. participate with management directly or through its committees in developing and approving the strategies by which it proposes to achieve these objectives;

d. ensure that the objectives and strategies are submitted to and approved by the Board at least annually; and

e. review and approve short- and long-range program plans before their activation.

4.3 Managing Performance

The Board and its committees have the responsibility to:

a. monitor SNOLABI's progress towards its objectives and program plans at least once a year and to revise and alter its direction through management in response to changing circumstances;

b. monitor the Institutes progress towards meeting the milestones and deliverables defined in agreements with the funding agencies; and

c. take action when performance falls short of its objectives or when other special circumstances warrant.

4.4 Financial Oversight

The Board and its committees have the responsibility to:

a. ensure that SNOLABI has implemented adequate control and information systems which ensure the effective discharge of its responsibilities;

b. work with SNOLABI management to secure adequate long term funding support for the operation of the facility;

c. review and approve overall financing programs and policies;

d. authorize appropriate officers to take actions as may be required to implement such programs; and,

e. review and approve the annual budgets for SNOLABI, review and approve the use of University indirect costs of research funding, review the performance of management in meeting the reporting requirements imposed by the funding agencies, and receive and approve the annual financial audit reports.

4.5 Managing Risk

The Board and its committees have the responsibility to:

a. understand the principal risks of the programs in which SNOLABI is engaged and to ensure that there are procedures and controls in place which effectively monitor and manage those risks with a view to the long-term viability of SNOLABI.

b. establish scientific & technical committees as required to provide oversight of and expert advice to the large experimental programs of SNOLABI.

4.6 Appointing, Training and Monitoring of SNOLABI Senior Management

The Board and its committees have the responsibility:

a. to appoint in consultation with the Principal of Queen's University, the SNOLAB Institute Director (hereafter the Institute Director), to monitor and assess Institute Director's performance, and to provide advice and counsel in the execution of the Institute Director's duties;

b. to appoint the SNOLAB Director, to monitor and assess SNOLAB Director's performance, to determine the SNOLAB Director's compensation, and to provide advice and counsel in the execution of the SNOLAB Director's duties;

c. to approve the appointment and remuneration of all Associate Directors and other senior staff acting upon the advice of the SNOLAB Director;

d. to ensure that adequate provision has been made for effective organizational structure and the orderly succession of management; and

e. to ensure the existence and quality of programs for management training and development.

4.7 Policies, Procedures and Regulatory Compliance

The Board and its committees have the responsibility to:

a. ensure that SNOLABI operates at all times within applicable laws and regulations to discharge its responsibility, and to maintain ethical and moral standards;

b. ensure that SNOLABI has established and is maintaining a Quality Assurance plan.

c. approve significant SNOLABI policies and procedures and to monitor compliance with policies, procedures and practices, and management contracts through which SNOLABI is operated;

d. ensure that SNOLABI has a strong commitment to health and safety of its employees in the workplace and has in place appropriate personnel, programs, and policies; and

e. ensure that pension, retirement and other employee benefit plans are in place within the framework of the member universities.

4.8 Reports and Communications

The Board and its committees have the responsibility to:

a. ensure SNOLABI has in place policies and programs to enable SNOLABI to communicate effectively with its Members, other stakeholders, the media and the public generally;

b. ensure that the financial status of SNOLABI is adequately reported to Members, agencies, and regulators on a timely and regular basis;

c. ensure that the financial results are reported fairly and in accordance with generally accepted accounting principles;

d. ensure the timely reporting of any other developments that have a significant and material impact on the value of SNOLABI or the scientific program;

e. report annually to Members on its stewardship of the affairs of SNOLABI for the preceding year.

4.9 Independence of the Board

The Board must ensure that procedures exist which enable it to function independently of management through:

a. ensuring that "in camera" sessions without management are held regularly; normally at the end of each scheduled Board meeting, and

b. establishing a process and guidelines to enable the Board and/or committees to engage outside advisors when appropriate.

5 Committees of the Board

5.1 Standing Committees

The Board will have, as a minimum, standing committees as follows:

a. an Audit Committee, with responsibility for oversight of financial reporting and controls for SNOLABI.

b. a Governance Committee, to oversee the structure of the board and its committees and their effectiveness.

c. an Executive Committee, to deal with emergency matters when it is impractical or impossible to call a meeting of the Board, and if required, to supervise the affairs of SNOLABI between meetings of the Board.

d. Each standing committee will have a minimum of 3 and a maximum of 5 Board Members. There may be up to 2 non-board members on a standing committee. The Chair of the Board may be a member of a Board committee. Each standing committee will have Terms of Reference developed by the Governance Committee approved by the Board.

5.2 Ad Hoc Committees

The Board may also create ad hoc committees to deal with specific issues. At least one member of the Board shall be appointed to each ad hoc committee established by the Board. These committees need

not be comprised of Board members exclusively. The Board my delegate to these committees such powers and to the non-board members such voting rights as the Board may decide.

5.3 Committee Operation and Responsibility

a. All committees of the Board will have written terms of reference which will be reviewed and approved by the Board.

b. The Board is responsible for all appointments to the committees.

c. Standing committees and ad hoc committees must have their recommendations approved by the Board before the recommendations may be implemented by SNOLABI unless the Board has specifically provided a committee with the authority to act on a certain matter.

d. Concurrent with the establishment of a committee, the Board shall designate the committee chair, and each committee whether comprised exclusively of Board members or not shall require a quorum at not less than a majority of its members.

6 Chair and Executive Secretary of the Board

6.1 Chair

The Chair of the Board shall be appointed by the Board for a two-year term and may be reappointed, normally for not more than three successive terms. Candidates for the Chair of the Board will be identified from among the directors and proposed by the Governance Committee for approval by the Board. The Governance Committee may nominate more than one candidate for the position. If more than one candidate is nominated, Board Members will select the Chair through a secret ballot.

6.2 Executive Secretary

The Board shall appoint an Executive Secretary to the Board who need not be a Director, officer or employee of SNOLABI. The Executive Secretary reports to the Chair with regard to services provided to assist the Board members in performing their duties.
The Executive Secretary is responsible to:

a. organize and record activities of SNOLABI Board meetings;
b. help organize committee meetings;
c. help ensure that SNOLABI complies with all internal policies and bylaws, governing regulations and legislation, and contractual arrangements by being familiar with their contents and aware of schedules and deadlines;
d. archive and maintain all SNOLABI records related to management and governance;
e. coordinate publication of the annual report and other governance related information;
f. facilitate the orientation and ongoing education of directors (with direction from the Governance Committee); and
g. act as a channel of communication and information for directors.

7 Structure and Schedule for Meetings

The time and place of meetings of the Board and the procedures at such meetings shall be determined from time to time by the Board, provided that:

a. the Board shall hold a minimum of four (4) meetings a year. At least one of these meetings will take place in person, at SNOLAB;

b. notice of every meeting shall be delivered, telephoned or sent electronically to each director not less than two (2) weeks before the meeting is to take place;

c. an agenda and related materials respecting each meeting shall be given in writing or by electronic means to each director at least 72 hours prior to the time fixed for such meeting;

d. a quorum for meetings shall be a majority of the directors then holding office, present in person or by telephone or other telecommunication device that permits all persons participating in the meeting to speak and hear each other;

e. at all meetings of the Board and any committees of the Board every question shall be decided by a majority of the votes cast on the question. In the case of an equality of votes, the Chair shall have a second or casting vote. A Director shall not be entitled to vote at any meeting of the Board by proxy.

f. the Board shall at all times have the right to determine who shall and shall not be present at any part of the meetings of the Board.

g. the Executive Secretary will ensure that all deliberations, recommendations, directions, decisions and resolutions of the Board shall be recorded in the minutes of the meetings of the Board, such minutes will be circulated to all directors by the Executive Secretary prior to the next Board meeting.

h. Each meeting will include an "in camera" session that may be used to discuss matters that are sensitive or require independence from SNOLABI management. Minutes will not be taken other than recommendations made as a result of the "in camera" discussions. If the Executive Secretary is not present at the meeting, the Board Chair will delegate a Director to ensure that any recommendations are noted as a result of the "in camera" discussions. The Board may, at its discretion, invite any non-Board members to an in camera session.

8 External Advisors

If, in order to properly discharge its function, duties and responsibilities, it is necessary, in the opinion of the Board that the Board obtains the advice and counsel of external advisors, the Board may engage the necessary advisors.

Revision History:

Rev 0: Sept 11th, 2009. Initial draft of document for discussion developed by T. Noble
Rev 1: Sept 29th, 2009. A number of small modifications implemented by T. Noble. Released to the committee for consideration.

Rev 2: Dec 7th, 2009. Implemented small changes recommended by the board at the Oct 5th, 2009 Board meeting prior to resubmitting to the board for the December 17th meeting. Updated with small changes in name of Institute on Jan 11, 2010.

This is **Exhibit "BB"**, referred to in the

Affidavit of ROBERT HACHÉ,
sworn before me via videoconference
this 30th day of January, 2021.

A Commissioner for taking Affidavits, etc.