



CONVENTION COLLECTIVE DE LA FACULTÉ
UNIVERSITÉ BISHOP'S

1^{er} Juillet 2022 – 30 Juin 2025

1.00	PRÉAMBULE	4
2.00	DÉFINITIONS	4
3.00	DROITS DE GESTION DE LA CORPORATION	4
4.0	RECONNAISSANCE, DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'ASSOCIATION	4
5.00	LIBERTÉ ACADÉMIQUE	7
6.0	RANGS ET NOMINATIONS	8
7.00	ÉVALUATION	14
8.00	CONGÉDIEMENT ET MESURES DISCIPLINAIRES	25
9.00	CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI ET CONGÉS	29
10.00	CONGÉ SABBATIQUE	37
11.00	CONGÉS	40
12.00	EMPLOI DE NON-MEMBRES	46
13.00	ACCÈS AUX DOSSIERS DES MEMBRES	46
14.00	DROITS D'AUTEUR/PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE	47
15.00	PRATIQUES CONTINUES	48
16.00	GRIEFS ET ARBITRAGE	50
17.00	CHANGEMENTS DANS LA TAILLE ET LA COMPOSITION DE LA FACULTÉ POUR DES RAISONS ACADÉMIQUES	54
18.00	URGENCE FINANCIÈRE	56
19.00	SALAIRES	58
20.00	AVANTAGES SOCIAUX	59

21.00 FRAIS	62
22.00 TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION	63
23.00 VIE PRIVÉE ET SURVEILLANCE DU CAMPUS	63
24.00 GROUPES CONSULTATIFS BUDGÉTAIRES	64
25.00 CORRESPONDANCE	64
26.00 MODIFICATION DE LA LOI CONCERNANT L'UNIVERSITÉ BISHOP'S	64
27.00 STATUTS DE L'UNIVERSITÉ BISHOP'S	64
28.00 CARACTÈRE OBLIGATOIRE DE LA CONVENTION	64
29.00 EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION	64
30.00 PÉRIODE ET DURÉE DE LA CONVENTION	65
31.00 MODIFICATION DE LA CONVENTION	65
32.00 COMITÉ CONJOINT POUR L'ADMINISTRATION DE LA CONVENTION	65
ANNEXE 1	67
ANNEXE 1.2	68
ANNEXE 1.3	69
PROTOCOLE D'ACCORD 2023 / 02	70
PROTOCOLE D'ACCORD 2023 / 03	73
PROTOCOLE D'ACCORD 2023 / 04	74
PROTOCOLE D'ACCORD 2023 / 05	76
SIGNATURES	77

1.00 PRÉAMBULE

L'Association des professeur(e)s de l'Université Bishop's et la Corporation de l'Université Bishop's reconnaissent que l'Université a pour but de faire progresser l'apprentissage et de diffuser des connaissances par le biais de l'enseignement, de l'érudition, d'autres activités ainsi que du service à la communauté. Il est reconnu que l'accomplissement efficace de ces objectifs nécessite que la communauté universitaire applique les jugements intellectuels et idéaux éthiques les plus sensés à ses propres pratiques ainsi qu'à la préservation et au développement de ses propres ressources. L'Association des professeur(e)s de l'Université Bishop's et la Corporation de l'Université Bishop's conviennent de coopérer afin de promouvoir ces objectifs en faisant tout leur possible afin de créer et maintenir des relations harmonieuses au sein même de l'Université.

L'objectif de la présente Convention collective est d'exposer les droits et les responsabilités correspondantes de la Corporation, de l'Association et des membres enseignants individuels dans les domaines sur lesquels porte la présente Convention, afin que les objectifs de l'Université puissent être atteints.

2.00 DÉFINITIONS

2.01 « Corporation »

Dans le cadre de la présente Convention, le terme « Corporation » se rapporte à l'« Université Bishop's », qui a été constituée sous le nom de « Bishop's College » par la Loi 7 Victoria, chapitre 49, ainsi que toute modification apportée à celle-ci.

2.02 « Association »

Dans le cadre de la présente Convention, le terme « Association » se rapporte à l'Association des professeurs de Bishop's University.

2.03 « Membre »

Dans le cadre de la présente Convention, le terme « membre » se rapporte à un membre du corps enseignant de l'unité de négociation au sens du certificat de fusion délivré par le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre de la province de Québec en date du 12 novembre 1992. Les personnes nommées à temps partiel, au sens de l'article 6.01, seront également membres.

2.04 « Conseil des gouverneurs »

Dans le cadre de la présente Convention, l'expression « Conseil des gouverneurs » se rapporte à l'organisme investi de la gestion et de la supervision générales de l'Université Bishop's, comme prévu par l'article 1 de la Partie I des statuts de l'Université Bishop's.

2.05 « Sénat »

Dans le cadre de la présente Convention le terme « Sénat » désigne l'organisme établi par l'article 5 de la Partie I des statuts de l'Université Bishop's.

2.06 « Année académique »

Dans le cadre de la présente Convention, l'expression « année académique » se rapporte à la période allant du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.

3.00 DROITS DE GESTION DE LA CORPORATION

Sous réserve des dispositions de la présente Convention et des statuts de l'Université Bishop's, l'Association reconnaît que la Corporation est en droit de diriger et de gérer l'Université Bishop's et d'exercer l'ensemble des pouvoirs, des compétences, des droits et des privilèges lui étant conférés par le chapitre 49 de la Loi 7 Victoria, ainsi que les modifications apportées à celle-ci, ou par toute autre loi ou tout règlement.

4.0 RECONNAISSANCE, DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'ASSOCIATION

4.01 Reconnaissance

La Corporation reconnaît que l'Association est le représentant unique, officiel et exclusif des Membres en ce qui concerne toute question relevant de la présente Convention.

Toute proposition de modification des conditions énoncées dans la présente Convention doit faire l'objet d'un accord entre la Corporation et l'Association dans le cadre de négociations portant sur la Convention collective ou être approuvée par le Comité conjoint au moyen d'une lettre d'intention (LI) ou d'un protocole d'accord (MOA).

4.02 Représentation

Concernant toutes les questions traitées dans la présente Convention, la Corporation s'engage à ne pas négocier ni conclure d'accord avec des Membres ou des groupes de Membres autres que ceux désignés par l'Association. La Corporation s'engage également à ne pas s'entretenir avec des Membres ou des groupes de Membres ayant entrepris de représenter l'Association sans autorisation en bonne et due forme de cette dernière. Un.e représentant.e élu.e ou nommé.e de l'Association agira comme porte-parole dans le cadre de la représentation d'un.e Membre ou d'un groupe de Membres. À cette fin, l'Association fournira à la Corporation les noms de ses représentant.e.s et négociateurs.trices. De la même façon, la Corporation fournira à l'Association une liste de ses autorités désignées énumérant tou.te.s les négociateurs.trices avec qui l'Association pourrait être amenée à faire affaire.

4.03 Harcèlement, discrimination et équité en matière d'emploi

a) La Corporation reconnaît sa responsabilité d'assurer un milieu de travail où le harcèlement n'a pas sa place et où les Membres sont traité.e.s avec respect et dignité. La Corporation et l'Association conviennent que la politique de l'Université en matière de harcèlement sera appliquée aux Membres en conformité avec la Convention collective.

b) Outre ce qui précède, l'Association et la Corporation conviennent du fait qu'aucune forme de discrimination, d'interférence, de restriction ou de pression ne saurait être exercée ou pratiquée à l'encontre de tout.e Membre en ce qui concerne le traitement, les avantages sociaux, la retraite, les nominations, le rang, les promotions, la titularisation, les congédiements, les congés (notamment sabbatiques) ou toute autre condition d'emploi en raison de l'âge, de l'origine ethnique, des croyances, de la couleur de peau, des origines nationales, des activités, affiliations ou convictions politiques ou religieuses, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité/expression de genre, du statut matrimonial et/ou des relations familiales, d'un handicap physique ou d'une déficience intellectuelle, ou de l'affiliation à l'Association de tout.e Membre et ses activités dans le cadre de celle-ci.

Par ailleurs, les Membres atteint.e.s d'un handicap physique ou d'une déficience intellectuelle (de manière permanente ou temporaire) ont droit à un logement, tant qu'il n'en résulte pas une contrainte excessive, ainsi qu'à la modification d'un logement existant.

Nonobstant ce qui précède, personne au sein de la communauté de l'Université ne saurait porter atteinte aux droits, académiques ou autres, d'autres membres de cette communauté.

c) La Corporation et l'Association sont convenues du principe d'équité en matière d'emploi pour les groupes désignés, conformément à la législation fédérale et provinciale sur l'équité en matière d'emploi.

d) En vertu des principes d'équité en matière d'emploi, la Corporation et l'Association s'engagent à collaborer en vue de reconnaître et d'éliminer les obstacles systémiques de l'environnement professionnel de l'Université Bishop's, y compris les politiques et les pratiques, formelles ou informelles, ayant un effet négatif sur les membres des groupes désignés.

Tout sujet de préoccupation concernant l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité peut être porté à la connaissance du Comité conjoint académique.

e) Tou.te.s les Membres sont tenu.e.s de suivre la formation la plus récente proposée par l'Université en matière d'équité et de prévention du harcèlement.

Le programme de formation sur l'équité est élaboré et régulièrement mis à jour avec l'aide du Comité pour l'équité, la diversité et l'inclusion de l'Université et de concert avec l'Association.

4.04 Services universitaires et dégagement de cours pour travail associatif

a) La Corporation s'engage à permettre à l'Association d'utiliser à titre gratuit :

- la salle 304 du pavillon McGreer en tant que bureau, y compris le mobilier de bureau courant;
- des salles adaptées pour les réunions de l'Association, conformément aux procédures établies pour la réservation des salles.

L'Association est en droit d'utiliser tous les services normaux de l'Université tels qu'ils sont prévus pour les Membres, y compris les services de secrétariat et de reproduction, et il est entendu que les activités de l'Association se verront accorder le même degré de priorité que la correspondance de la Faculté. Ces services seront fournis aux frais de l'Association et facturés selon les besoins.

b) L'Association recevra dix-huit (18) crédits de dégagement de cours par an qu'elle répartira comme elle le juge approprié.

c) Le/La négociateur.trice en chef de l'Association recevra six (6) crédits de dégagement de cours lors de l'année civile au cours de laquelle ont lieu les négociations de la Convention collective. Si les négociations se prolongent au-delà de cette année civile, le/la négociateur.trice en chef aura droit à une réduction supplémentaire de la charge d'enseignement égale à trois (3) crédits pour chaque période supplémentaire de six (6) mois.

4.05 Accès à l'Université

L'Association est en droit d'inviter en tout temps des représentant.e.s de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) et de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) ainsi que des conseiller.ère.s juridiques et tout autre conseiller.ère à accéder à l'Université dans le but de prodiguer leurs conseils à l'Association. Ces représentant.e.s et conseiller.ère.s juridiques pourront entrer dans l'Université pour de telles consultations.

4.06 Contributions obligatoires

L'affiliation à l'Association n'est pas une condition d'emploi pour les Membres. Toutefois, que les Membres décident ou non de rejoindre l'Association, ils/elles sont tenu.e.s de payer l'équivalent des contributions à l'Association.

4.07 Paiement des contributions

Toutes les deux semaines, la Corporation déduira les contributions à l'Association ou leur équivalent du traitement des Membres, et ce dans les trente (30) jours suivant la notification de l'Association concernant le montant à retenir. Dans les sept (7) jours suivant la date des retenues, la Corporation remettra à l'Association un chèque au nom de celle-ci correspondant au montant total des retenues ainsi qu'une liste en double exemplaire de tou.te.s les Membres sur laquelle figurent leur traitement et le montant des retenues. Un relevé du montant cumulatif déduit sera envoyé à la fin de l'exercice.

Le montant des retenues à réaliser par la Corporation ne peut être modifié qu'une fois sur une période de six (6) mois. Ladite modification prend effet à compter de la deuxième date de versement du traitement après la réception par la Corporation d'un avis écrit indiquant les nouvelles retenues.

4.08 Informations

La Corporation accepte de fournir à l'Association, sur demande et sous sept (7) jours, sauf accord contraire entre les parties, les informations suivantes :

- a) le nom, le statut, le rang et le traitement de tou.te.s les Membres;
- b) une liste des Membres ayant récemment reçu une nomination, incluant leur statut, leur rang et

leur traitement, et des exemplaires de toutes les lettres de nomination acceptées;

- c) les échelles de traitement, 10e et 90e percentiles, traitements médians et moyens pour l'ensemble de l'unité de négociation;
- d) les états financiers annuels vérifiés de l'Université;
- e) le coût des avantages sociaux;
- f) les rapports actuariels du régime de retraite;
- g) les projections budgétaires, y compris les recettes et les dépenses de chaque année universitaire en lien avec les budgets de l'Université, de l'administration, des établissements et de leur enceinte, de la bibliothèque, des services aux étudiant.e.s et des services auxiliaires, subdivisés le cas échéant;
- h) la Corporation s'engage à transmettre à la FQPPU les listes contenant les informations du sous-fichier (Utilisation FQPPU) sur la caractérisation des masses salariales;
- i) la Corporation fournira à l'Association, à la fin de chaque semestre, une liste de tous les cours dispensés sous contrat par des Membres et des non-Membres durant ledit semestre, avec les noms des contractuel.le.s de la Faculté.

4.09 Résolutions et rapports du Bureau des gouverneurs

Concernant toutes les questions traitées dans la présente Convention, la Corporation accepte que tout rapport ou conseil allant être formulé à l'attention du Bureau des gouverneurs ou par celui-ci soit communiqué par écrit à l'Association au même moment qu'aux membres du Bureau des gouverneurs.

4.10 Des copies des ordres du jour et des procès-verbaux des réunions du Bureau des gouverneurs seront transmises à l'Association au même moment qu'aux membres du Bureau des gouverneurs.

4.11 L'Association aura le droit d'envoyer un observateur ou une observatrice et, avec l'autorisation préalable du/de la président.e lorsque cela est possible, de soumettre des observations pendant les réunions du Bureau des gouverneurs de l'Université Bishop's concernant toutes les questions traitées dans la présente Convention.

4.12 Service à l'Association

Tout service d'un.e Membre aux Comités de l'Association ou aux Comités conjoints établis par la présente Convention sera pris en compte dans l'évaluation de la performance en vertu de l'article 7.00 et sera considéré comme équivalent aux fonctions similaires exercées dans d'autres comités de l'Université.

4.13 Accessibilité pendant les grèves et grèves patronales

En cas de grèves ou de grèves patronales, tout.e Membre ayant besoin de se rendre dans les locaux de l'Université afin de prévenir toute détérioration irréparable de ses recherches en cours (telle que la destruction de matières vivantes ou décomposables) se verra octroyer l'accès aux locaux habituellement associés à ce type de recherches.

4.14 Grèves et grèves patronales

En vertu des dispositions du Code du travail, aucune grève (patronale ou autre) n'est permise pendant la durée de la présente Convention.

4.15 Congés de l'unité de négociation

Si un.e Membre quitte l'unité de négociation pour occuper un poste administratif, il/elle peut réintégrer son poste sans perdre les droits que la Convention collective lui aurait accordés si il/elle n'avait pas pris congé. Chaque congé doit être limité à une période maximale de (5) ans, renouvelable une fois.

5.00 LIBERTÉ ACADÉMIQUE

La Corporation et l'Association reconnaissent que l'Université est déterminée à encourager la recherche de la vérité, la progression de l'apprentissage et la diffusion du savoir. À cette fin, les parties acceptent de se soumettre aux principes de liberté académique, tels qu'énoncés dans la déclaration suivante. La liberté académique est la liberté d'examiner, de questionner, d'enseigner et d'apprendre. Elle englobe le droit d'enquêter, d'émettre des hypothèses et de commenter sans déférence à la doctrine prescrite, ainsi que le

droit de formuler des critiques à l'égard de l'Université, de la Corporation et de l'Association d'une manière légitime et non violente, et de critiquer la société en général. Plus précisément, et sans limiter ce qui précède, la liberté académique confère aux membres : a) la liberté d'exercer leurs activités en tant qu'instituteurs, sous réserve de la réglementation universitaire du Sénat, b) la liberté de poursuivre des recherches et des travaux pédagogiques et d'en publier ou rendre publics les résultats, et c) la liberté d'échapper à la censure institutionnelle. La liberté académique ne requiert pas de neutralité de la part des individus ni n'écarte toute forme d'engagement de leur part. Au contraire, la liberté académique rend cet engagement possible. Le droit à la liberté académique s'accompagne du devoir de faire usage de cette liberté de manière responsable.

6.0 RANGS ET NOMINATIONS

6.01 Les nominations au sein de la Faculté seront l'une des suivantes.

A) Nominations avec titularisation : ces nominations ne peuvent être acquises ou révoquées que conformément aux dispositions de la présente Convention.

B) Nominations probatoires avec possibilité de titularisation : les Membres ayant reçu une nomination probatoire avec possibilité de titularisation peuvent s'attendre à obtenir une nomination permanente si celle-ci est méritée. Pour devenir titulaires, les Membres doivent avoir un doctorat ou un diplôme terminal adapté au(x) programme(s) concerné(s).

Les Membres disposent de six (6) ans à compter de leur nomination pour devenir titulaires. Ce délai correspond à deux périodes de probation de trois (3) ans chacune.

Tous les Membres disposant d'une nomination avec possibilité de titularisation subiront une évaluation au cours du semestre d'hiver de la troisième (3^e) année de leur première période probatoire. En cas d'évaluation non satisfaisante, les Membres ne pourront pas passer à la seconde période de probation.

Tout.e Membre qui ne parvient pas à obtenir une évaluation acceptable ne sera plus employé.e par l'Université.

Les Membres peuvent présenter une demande de titularisation au cours de leur avant-dernière année (cinquième année).

Les Membres ont une autre possibilité de demander la titularisation au cours de leur dernière année (sixième année).

Tout.e Membre qui ne parvient pas à obtenir la titularisation à l'échéance de la sixième année ne sera plus employé.e par l'Université.

Une équivalence maximale de deux (2) ans de service à temps plein au sein de l'Université Bishop's ou d'un autre établissement, ou une combinaison des deux, peut être appliquée à la première période de probation. Un.e Membre ayant une année de service à temps plein validée commencera la deuxième (2^e) année de la première période de probation; un.e Membre ayant deux années de service à temps plein validées commencera la troisième (3^e) année de la première période de probation. Quoi qu'il en soit, tous les Membres subiront une évaluation au cours de la troisième année de la première période de probation (lors du semestre d'hiver de la troisième année).

C) Nominations à durée limitée : ces nominations ne se substitueront normalement pas à des nominations probatoires, mais, par exemple, seront effectuées pour remplacer des membres du

corps professoral en congé, des démissions ou retraites tardives et/ou des cours normalement assignés aux contractuels de la Faculté. Les nominations à durée limitée sont généralement d'une durée déterminée de dix mois au minimum et sont renouvelables une fois. Un département peut demander au/à la doyen.ne le renouvellement de la première nomination à durée limitée d'une personne sans suivre la procédure décrite à l'article 6.06.

Dans des cas particuliers, une nomination à durée limitée non renouvelable de vingt-quatre (24) mois peut être accordée.

Toute nomination à durée limitée, quelle que soit cette dernière, n'implique pas que la personne nommée soit en période probatoire ou candidate à une nomination avec possibilité de titularisation.

6.02 Les Membres recevront une nomination à l'un des rangs suivants : professeur.e conférencier.ère, professeur.e adjoint.e, professeur.e agrégé.e ou professeur.e titulaire.

Pour toute nomination initiale au sein de l'Université au rang de conférencier.ère, les candidat.e.s doivent ne pas avoir encore obtenu un doctorat ou un diplôme terminal approprié pour le(s) programme(s) concerné(s). Les nouveaux et nouvelles Membres embauché.e.s doivent terminer leur doctorat au cours de la période de probation de six ans.

Pour toute nomination initiale au sein de l'Université au rang de professeur.e adjoint.e ou à un rang supérieur, les candidat.e.s doivent avoir un doctorat ou un diplôme terminal adapté au(x) programme(s) concerné(s).

Pour toute nomination initiale au sein de l'Université au rang de professeur.e agrégé.e, les candidat.e.s doivent avoir un nombre d'années de service comparable à celui requis par l'article 7.17 et fournir la preuve correspondante d'une performance satisfaisante dans les catégories d'activité énoncées aux alinéas 7.06 g), i) et ii), sauf si la preuve d'une performance d'enseignement nettement meilleure que la moyenne peut constituer un motif de nomination.

Pour toute nomination initiale au sein de l'Université au rang de professeur.e titulaire, les candidat.e.s doivent avoir un nombre d'années de service comparable à celui requis par l'article 7.17 et fournir la preuve correspondante d'une performance satisfaisante dans les catégories d'activité énoncées aux alinéas 7.06 g) i) et ii).

6.03 Nonobstant l'article 6.02, si un Comité des nominations estime qu'un.e candidat.e a un profil exceptionnel mais qu'il/elle ne dispose pas du diplôme terminal nécessaire, le/la président.e du Comité des nominations peut solliciter une nomination extraordinaire auprès du/de la vice-principal.e académique et recherche.

Ces recommandations seront traitées conformément à l'article 6.14, à condition que le comité indique ses critères comme énoncé à l'article 6.12.

Tout.e Membre embauché.e dans le cadre d'un tel accord sera dispensé.e de l'obligation mentionnée à l'article 6.01, selon laquelle les Membres doivent obtenir un diplôme terminal dans leur domaine avant de devenir titulaires.

6.04 Tous les Membres actuellement nommé.e.s continueront d'occuper leur rang, à moins d'obtenir une promotion en vertu de l'article 7, à compter de la date d'entrée en vigueur de la

présente Convention collective.

Nonobstant l'article 6.02, les Membres nommé.e.s au rang de professeur.e conférencier.ère ou d'instructeur.rice principal.e avant le 1er juillet 2016 ne sont pas tenu.e.s d'avoir un doctorat ou un diplôme terminal dans leur domaine.

6.05 Tous les Membres titularisé.e.s au sein de l'Université Bishop's avant l'entrée en vigueur de la présente Convention ou qui deviennent titulaires pendant la durée de la Convention auront et garderont leur titularisation indépendamment de l'existence de la Convention.

6.06 Le pouvoir de pourvoir un poste vacant ou de procéder à une nouvelle nomination au sein du personnel universitaire à temps plein est accordé par la Corporation sur recommandation du Sénat, et la Corporation précisera le type et le rang de la nomination à effectuer.

À la suite de l'approbation de la Corporation, le/la doyen.ne organisera une réunion des Membres permanent.e.s à temps plein du programme ou du département afin de rédiger l'annonce de la nomination approuvée à durée limitée ou avec possibilité de titularisation.

Les unités universitaires doivent transmettre toutes les offres au bureau du/de la vice-principal.e académique et recherche pour approbation et diffusion.

Le bureau du/de la vice-principal.e académique et recherche veillera à ce que les annonces soient rédigées de manière équitable et qu'elles soient placées dans des lieux destinés à tou.te.s les candidat.e.s potentiel.le.s.

6.07 Comité des nominations

Le Comité des nominations est composé de tous les Membres permanent.e.s (c'est-à-dire les Membres titulaires ou nommé.e.s en vertu du paragraphe 6.01B) du département dans lequel se trouve le poste vacant, du/de la doyen.ne de la division ou de l'école concernée, de deux autres personnes et du/de la représentant.e avec droit de vote du département parmi les contractuel.le.s de la Faculté. Si le nombre de Membres permanent.e.s du département est inférieur à trois, la division ou l'école concernée nommera un nombre suffisant de membres au comité de sorte que celui-ci se compose de trois Membres, du/de la doyen.ne de la division ou de l'école concernée, du/de la représentant.e avec droit de vote du département parmi les contractuel.le.s et de deux étudiant.e.s (sans droit de vote).

Tou.te.s les Membres du Comité des nominations doivent suivre la formation la plus récente proposée par l'Université en matière d'équité.

6.08 Nominations conjointes

Les nominations conjointes sont définies comme des nominations dans deux unités universitaires ou plus. Elles peuvent avoir lieu entre départements au sein d'une division ou d'une école, entre programmes et départements au sein d'une division ou d'une école, ou entre divisions et écoles.

Les Membres embauché.e.s sur la base d'une nomination conjointe seront rattaché.e.s aux départements ou aux comités de programme concernés et auront les mêmes droits dans ces départements que les Membres nommé.e.s en vertu des paragraphes 6.01A, B ou C.

Procédures de nomination pour les nominations conjointes

Le Comité des nominations sera composé du/de la ou des doyen.ne.s concerné.e.s et des Membres permanent.e.s des départements et/ou des programmes concernés, des représentant.e.s des unités universitaires parmi les contractuel.le.s de la Faculté et de deux étudiant.e.s (sans droit de vote).

Tous les Membres des Comités des nominations conjointes doivent suivre la formation la plus récente proposée par l'Université en matière d'équité.

L'objectif du Comité des nominations est de parvenir à un consensus qui sert les intérêts de tous les départements et programmes concernés par la nomination conjointe. En ce sens, chaque unité universitaire participante aura le droit d'opposer son veto aux recommandations d'embauche potentielles effectuées exclusivement par les autres unités concernées.

Le rattachement au département, au programme et/ou à la division de la personne nommée recommandée sera indiqué dans une lettre de nomination.

6.09 Le Comité des nominations sera convoqué par le/la doyen.ne de la division ou de l'école dont fait partie le département concerné. Un.e président.e du Comité des nominations sera élu.e parmi et par les membres du Comité. Le/La président.e du Comité des nominations peut être le/la doyen.ne concerné.e ou tout.e Membre permanent.e du Comité des nominations.

Nonobstant l'article 6.08, le Comité des nominations pour une chaire de recherche du Canada (CRC) se composera comme suit :

- i) deux Membres permanent.e.s de chacun départements susceptibles d'accueillir la chaire de recherche du Canada;
- ii) un.e Membre permanent.e du Comité de recherche du Sénat désigné.e par cet organe, sans lien potentiel avec la nomination;
- iii) un.e doyen.ne d'une des divisions concernées;
- iv) le/la vice-principal.e académique et recherche; et
- v) le/la directeur.trice de la recherche et des études supérieures (sans droit de vote).

Un.e président.e du Comité des nominations CRC sera ensuite élu.e parmi et par les membres du Comité.

6.11 Les nouveaux emplois au sein du personnel universitaire à temps plein de l'Université pour les postes visés au paragraphe 6.01A

et 6.01B doivent être annoncés via des supports imprimés ou électroniques qui assureront le plus haut taux possible de candidatures. Les nouveaux emplois au sein du personnel universitaire à temps plein de l'Université pour les postes visés au paragraphe 6.01C doivent être annoncés sur le site Web de l'Université et par tout autre moyen jugé approprié. Ces annonces seront préparées par le/la doyen.ne de la division ou de l'école et les Membres du département concerné. L'annonce doit faire clairement apparaître les besoins auxquels la Corporation souhaite répondre en autorisant la nomination.

6.12 Nonobstant l'article 6.13, des nominations à durée limitée d'extrême urgence et d'une durée maximale d'un an peuvent avoir lieu sans annonce à la discrétion du/de la principal.e et après consultation des Membres disponibles du département. Néanmoins, tous les détails concernant ces nominations doivent être présentés au Sénat et au Bureau des gouverneur.e.s lors des réunions qui suivent immédiatement ces décisions.

6.13 Conformément au principe d'équité en matière d'emploi, la Corporation et l'Association s'engagent à ce que :

- i) le principal critère de nomination soit l'excellence scolaire; ce critère tenant compte des différentes expériences des candidat.e.s et des nombreuses formes que l'érudition peut prendre, y compris, mais sans s'y limiter, l'expérience professionnelle ou la reconnaissance en tant que détenteur.trice du savoir autochtone;
- ii) les candidat.e.s ne remplissant pas les critères de nomination ne soient pas recommandé.e.s;
- iii) dans le cadre de l'évaluation des candidat.e.s à la nomination, les critères retenus soient conformes aux pratiques d'embauche inclusives; et
- iv) les candidat.e.s et les Membres qui souhaitent obtenir la nomination ne soient pas désavantagé.e.s en raison d'une interruption de carrière.

6.14 Les candidatures pour des nominations à temps plein seront adressées au/à la doyen.ne de la division ou de l'école concernée. Le/La doyen.ne les transmettra immédiatement au/à la président.e du comité qui sera chargé.e de préparer un dossier complet regroupant les candidatures reçues, accompagnées de toutes les pièces justificatives. Le comité établira ensuite une liste restreinte de candidat.e.s, et le/la président.e du comité organisera les entretiens entre les candidat.e.s et le comité.

Il sera demandé à tous les candidat.e.s retenu.e.s pour un entretien s'ils ont besoin d'un aménagement afin d'assurer l'égalité d'accès à la procédure d'entretien. Aucune demande raisonnable d'aménagement ne sera refusée.

Tous les candidat.e.s retenu.e.s pour un entretien rencontreront un.e représentant.e de l'Association désigné.e par cette dernière.

6.15 À l'issue des délibérations du Comité des nominations, son/sa président.e soumettra au/à la vice-principal.e académique et recherche des recommandations contenant une liste restreinte des candidat.e.s que le Comité des nominations juge les plus qualifié.e.s pour le poste, par ordre de priorité, avec les documents justificatifs. Le Comité recommandera également l'échelon et le rang appropriés pour chaque candidat.e.

Concernant la recommandation d'échelon et de rang, le Comité des nominations s'appuiera sur tous les éléments suivants :

- a) les années d'enseignement du/de la candidat.e dans un établissement défini à l'article 10.04;
- b) avec la même équivalence, les années d'activité postdoctorale du/de la candidat.e dans un établissement défini à l'article 10.04;
- c) sur une base proportionnelle, le temps consacré par le/la candidat.e à une activité professionnelle jugée appropriée par le Comité des nominations pour le poste vacant en question.

Le/La vice-principal.e académique et recherche examinera les recommandations et les soumettra au/à la principal.e.

Le/La principal.e transmettra l'offre au/à la candidat.e choisi.e.

6.16. Dans le cas où le/la vice-principal.e académique et recherche ou le/la principal.e n'est pas d'accord avec la liste établie par le Comité des nominations, le/la vice-principal.e académique et recherche ou le/la principal.e rencontrera le Comité pour tenter de parvenir à un accord.

Si aucune solution ne peut être trouvée, une nomination probatoire ne saurait être réalisée au cours de cette année pour pourvoir le poste vacant en question. La décision de refuser la nomination sera communiquée par écrit au/à la président.e du Comité des nominations avec une justification.

Une nomination à durée limitée sera réalisée pour pourvoir le poste vacant en question pour une période maximale de dix mois. La procédure de nomination recommencera au cours de l'année universitaire suivante.

6.17 Lorsque la liste des candidat.e.s aura ainsi été arrêtée, le/la doyen.ne de la division ou de l'école concernée et le/la président.e du Comité des nominations négocieront avec les candidat.e.s approuvé.e.s par ordre de priorité et dans les limites des restrictions en matière de rang et de traitement imposées par la Corporation en autorisant le pourvoi du poste vacant, et ils/elles en feront rapport au Comité des nominations. Le nom du/de la candidat.e retenu.e sera transmis par le/la principal.e à la Corporation pour ratification.

6.18 Tou.te.s les nouveaux et nouvelles Membres recevront une lettre de nomination du/de la principal.e qui comportera les informations suivantes :

- a) la date d'entrée en vigueur de la nomination;
- b) la date à laquelle la nomination prend fin, le cas échéant;
- c) la durée de la période probatoire, le cas échéant;
- d) le type de nomination tel que défini à l'article 6.01, l'échelon au sein du rang et toute autre information concernant les échelles de traitement et les avantages économiques;
- e) la discipline et le département auxquels le/la Membre sera rattaché.e et le domaine de compétence de la personne nommée convenu d'un commun accord;
- f) toute autre recommandation du Comité des nominations qui n'est pas une condition à la nomination;
- g) toute autre fonction dépassant le cadre de l'enseignement et qui fera partie de la charge de travail normale;
- h) des renseignements concernant toute formation obligatoire (prévention des violences sexuelles, prévention du harcèlement, formation sur l'équité, etc.).

Une copie de la lettre de nomination sera remise à l'Association, au/à la vice-principal.e académique, aux ressources humaines et au/à la/aux président.e.s du Comité des nominations en même temps qu'elle est remise aux nouveaux et nouvelles Membres.

Les modifications de la lettre de nomination d'un.e Membre nécessiteront l'accord du Comité conjoint et du/de la Membre.

6.19 Aucune condition particulière de nomination autre que celles prévues dans la présente Convention ne saurait s'appliquer aux nominations.

6.20 Tout.e Membre estimant que sa formation et son expérience prises en considération ont été évaluées de manière inappropriée peut demander au Comité conjoint de réévaluer son échelon à

l'embauche dans les six (6) ans suivant sa nomination. Si le Comité conjoint estime que l'échelon à l'embauche du/de la Membre a été déterminé de manière incorrecte, cette décision sera appliquée rétroactivement à la date initiale de la nomination avec possibilité de titularisation, en appliquant tous les ajustements au traitement, à la retraite et à tous autres avantages sociaux connexes.

6.21 Chaque lettre de nomination sera accompagnée d'un exemplaire de la présente Convention et comportera une déclaration selon laquelle la nomination est soumise aux conditions générales de la Convention.

6.22 La Corporation et l'Association admettent que les Membres s'impliqueront pleinement dans la création des nominations académiques et administratives et dans la sélection des gestionnaires académiques.

6.23 Démission et départ à la retraite des Membres

La démission ou le départ à la retraite d'un.e Membre, avec effet au 31 décembre ou au 30 juin, sera normalement présentée au/à la principal.e par écrit au moins trois (3) mois avant la date de démission ou de départ à la retraite.

7.00 ÉVALUATION

7.01 Le Comité d'évaluation (CE) évalue périodiquement l'enseignement, les activités savantes et les autres activités créatives, les recherches et les publications, les qualifications et l'expérience professionnelles, ainsi que les autres activités et contributions de tous les Membres à leur profession et à l'Université dans le but d'examiner leur profil dans le cadre du renouvellement de leur nomination, de leur titularisation, de leur promotion et de leur évaluation périodique.

7.02 Le CE accordera des congés sabbatiques et évaluera les rapports de congé sabbatique conformément aux articles 10.07 et 10.12.

7.03 Le CE est composé de cinq (5) Membres de la Faculté (avec droit de vote), du/de la Vice-principal.e académique et recherche ou de son/sa remplaçant.e désigné.e (avec droit de vote) et d'un.e étudiant.e (sans droit de vote). Les cinq Membres de la Faculté doivent être permanent.e.s et élu.e.s par et parmi les Membres. Toutefois, il n'y aura pas plus d'un.e Membre de la Faculté élu.e par une école ou une division de l'Université. La durée du mandat de ces Membres élu.e.s est de deux (2) ans.

La formation sur l'équité est considérée comme obligatoire pour tout.e Membre siégeant au Comité d'évaluation.

7.04 Un.e Membre ne statuera pas sur son propre cas ou celui d'une personne avec laquelle il ou elle a un conflit d'intérêts, tel que décrit dans la politique de l'Université en matière de conflits d'intérêts. Il ou elle devra se retirer et laisser sa place à un.e suppléant.e. Le/La Membre suppléant.e est un.e Membre permanent.e de la Faculté élu.e par et parmi les Membres. La durée du mandat du/de la suppléant.e est de deux (2) ans.

7.05 Les élections au CE ont lieu avant la réunion du Sénat au sujet des étudiant.e.s de dernière année en mai et sont organisées par le Conseil de la Faculté. Pour être élu.e au CE, au moins 50 % des Membres ayant le droit de vote (à l'exclusion des Membres en congé de quelque nature que ce soit) doivent voter et les Membres nommé.e.s doivent obtenir la moitié plus une des voix exprimées.

7.06 Mode de procédure du CE :

a) Le/La Vice-principal.e académique et recherche ou son/sa remplaçant.e désigné.e préside le CE.

b) Le quorum du CE est constitué de sept (7) Membres.

c) Toute motion fait l'objet d'un vote officiel et, pour être adoptée, doit recueillir au moins quatre (4) votes affirmatifs. Tous les votes du CE sont enregistrés.

d) Une abstention est considérée comme un vote contre toute motion.

Le/La Membre a alors le droit de rencontrer le CE avant sa décision préliminaire concernant la titularisation et la promotion.

f) Le CE tient un procès-verbal de toutes ses réunions.

g) Lors de l'évaluation des Membres au sens de l'article 7.01 ci-dessus, le CE ne prendra en compte que les éléments fournis et ne concernant que les critères suivants :

i) Performance d'enseignement

ii) Recherches, publications et activités savantes, créatives et professionnelles

Dans son évaluation, le CE s'efforcera de concilier tous les aspects des activités savantes et des autres activités créatives ou professionnelles, et de prendre en compte le contexte disciplinaire et/ou les contraintes dans lesquels un.e Membre peut mener ses recherches. Le/La Membre doit fournir au CE les informations appropriées, qui peuvent inclure la documentation relative à la mobilisation des connaissances auprès du public, à la diffusion des innovations pédagogiques et à l'engagement communautaire.

iii) Contributions à l'Université, y compris le service réalisé dans le département, le programme, la Faculté, l'Université et la communauté universitaire au sens large, et contributions non rémunérées à l'enseignement

Toute évaluation d'un.e Membre réalisée dans le cadre d'une titularisation, d'une promotion ou d'une évaluation périodique tiendra compte de tous les aspects de sa performance en matière (i) d'enseignement, (ii) d'activités savantes, créatives et professionnelles, et (iii) de contributions à l'Université.

Ces trois critères seront pondérés en fonction de la charge de travail de chaque Membre pour chaque année évaluée.

Les instructeur.rice.s principaux.ales seront évalué.e.s selon les critères du point i) ci-dessus uniquement, ou, à leur discrétion, selon les critères du point i) et un ou plusieurs des deux (2) autres critères.

h) Le CE sollicitera l'avis des étudiant.e.s concernant les aptitudes et les performances d'enseignement des Membres au moyen d'un questionnaire et de procédures élaborés par le Sénat.

Le dossier d'évaluation d'un.e Membre comprendra les évaluations d'enseignement des étudiant.e.s des cinq derniers semestres terminés durant lesquels le/la Membre a enseigné.

i) Les Membres sont tenu.e.s de soumettre un dossier d'enseignement qui doit comprendre les programmes de cours, les barèmes de correction, les évaluations et les devoirs sélectionnés pour chaque cours, ainsi que toute autre information que le/la Membre juge importante. Lors de l'évaluation des Membres, le CE prendra en considération tous les aspects de leur performance

d'enseignement et tous les documents écrits de leur dossier. L'évaluation de la performance d'enseignement d'un.e Membre ne dépendra pas d'un seul document écrit, à moins qu'il n'y ait qu'un seul document dans son dossier. Dans tous les cas, il incombe au/à la Membre de mettre en évidence l'efficacité de son enseignement.

j) De plus, lors de l'évaluation de la performance d'enseignement d'un.e Membre, le CE cherchera à concilier tous les aspects de l'enseignement, ainsi que le contexte du département et de la division dans lesquels le/la Membre travaille. À cette fin, le CE examinera toutes les informations pertinentes, y compris mais non de façon limitative :

- i) les différences entre les divisions et les départements;
- ii) la taille, le type, la nature et le niveau des cours dispensés;
- iii) la nature du sujet des cours;
- iv) l'expérience que possède l'instructeur.ice envers le cours et le nombre de nouvelles préparations de cours assignées;
- v) le rôle de l'instructeur.ice et la méthode d'enseignement des cours;
- vi) la qualité et l'utilité des supports pédagogiques préparés par le/la Membre évalué.e; et
- vii) la contribution du/de la Membre dans les domaines du développement et de l'innovation pédagogiques, ainsi que la complexité et le risque qu'une telle innovation implique.

k) Le dossier doit inclure le *curriculum vitae* du/de la Membre.

À la discrétion du/de la Membre, les activités peuvent inclure celles réalisées ou publiées au cours des six ans précédant sa nomination à l'Université Bishop's et, à la demande du/de la Membre, être évaluées selon les mêmes critères et avec la même importance que celles réalisées ou publiées après sa nomination à l'Université Bishop's, et conformément à l'échelon et au rang du/de la Membre au moment de l'évaluation et qui peuvent, à la discrétion du/de la Membre, être soumises à une évaluation externe avant ou après la décision préliminaire du comité.

Dans tous les cas, il incombe au/à la Membre de s'assurer que son dossier est complet.

l) Le CE publiera un avis invitant chaque Membre de la Faculté et les doyens à lui transmettre par écrit des observations concernant chaque Membre qu'il évaluera.

Un exemplaire de cet avis sera envoyé à chaque Membre.

Le CE mettra à la disposition du/de la Membre des exemplaires de l'ensemble des observations. Si le/la Membre décide de répondre par écrit, ses commentaires seront ajoutés au dossier.

Aucun commentaire anonyme ou non attribué ne sera inclus dans le dossier, à l'exception des commentaires des étudiant.e.s joints à la convenance du/de la Membre.

m) Le CE peut interroger toute personne qui a transmis par écrit des informations sur des points relatifs à la demande d'un.e Membre.

n) Sauf dans la mesure où les procédures prévues aux termes de la présente Convention exigent la communication d'informations, les documents et les délibérations du CE sont confidentiels et limités au cadre de ce comité.

o) Tous les dossiers du CE sont conservés dans le bureau du/de la Vice-principal.e académique et recherche. Une liste des personnes autorisées à les consulter est établie une fois par année universitaire, conformément aux dispositions de l'article 13.02. Tous les dossiers doivent être signés lors de leur réception et de leur retour. Le contenu de tous les dossiers doit être répertorié sur une liste.

p) Un.e Membre peut remettre un dossier d'évaluation au CE sous forme électronique. Ces dossiers seront transmis au/à la Président.e du CE, qui les communiquera ensuite uniquement aux membres du CE. La protection du dossier relève des dispositions du paragraphe 7.06 m) portant sur la confidentialité des documents. À la fin de l'année universitaire, tous lesdits dossiers seront supprimés, sauf un exemplaire qui sera conservé dans les dossiers du bureau du/de la Vice-principal.e académique et recherche.

q) Aucune politique ou procédure autre que celles énoncées à l'article 7 de la présente Convention ne sera adoptée ou utilisée par le CE pour évaluer les Membres.

7.07 En raison de la petite taille de l'Université et de la volonté des Membres de continuer à offrir un choix de cours suffisant pour maintenir des programmes viables, il est reconnu que les Membres peuvent consacrer moins de temps à d'autres activités spécifiées au paragraphe 7.06 g) que dans de plus grandes universités canadiennes. De plus, étant donné que l'Université est principalement un établissement d'enseignement de premier cycle, le CE considère la performance d'enseignement comme le critère fondamental dans l'évaluation des Membres pour le renouvellement de leur nomination, leur titularisation, leur promotion et leur évaluation périodique. Cependant, il est convenu que l'enseignement doit être éclairé par une pédagogie adéquate et que, en particulier, l'attribution de la permanence exigera la preuve d'une performance satisfaisante en vertu de 7.06 i et ii.

7.08 Dans le cadre de l'évaluation des candidat.e.s pour le renouvellement de leur nomination, leur titularisation, leur promotion et leur évaluation périodique, les critères retenus ne sauraient être discriminatoires à l'égard des Membres évalué.e.s.

7.09 Calendrier de l'évaluation et procédures d'évaluation et de recommandations.

Les clauses suivantes sont classées dans l'ordre ci-après : renouvellement de la nomination; titularisation; promotion; évaluation périodique; mérite et performance; et congés sabbatiques.

Un.e Membre ne sera pas évalué.e en vue d'un renouvellement de nomination ou d'une titularisation lors d'une année au cours de laquelle il ou elle s'absente de l'Université en raison d'un congé de quelque nature que ce soit pendant n'importe quel semestre de l'année universitaire, mais il ou elle sera évalué.e l'année suivante.

En règle générale, un.e Membre ne sera pas évalué.e dans le cadre d'une promotion ou d'une évaluation périodique lors d'une année au cours de laquelle il ou elle s'absente de l'Université en raison d'un congé de quelque nature que ce soit pendant n'importe quel semestre de l'année universitaire, mais il ou elle sera évalué.e l'année suivante.

Toute promotion résultant d'une évaluation reportée sera considérée comme effective comme si l'évaluation avait eu lieu à la date initialement prévue.

7.10 Renouvellement de nomination durant la première nomination probatoire

Le renouvellement de la nomination des Membres nommé.e.s à titre probatoire pour la première fois sera envisagé au cours de la troisième (3^e) année de cette nomination.

Un service maximal équivalent de deux (2) ans à temps plein au sein de l'Université Bishop's ou d'un autre établissement, ou une combinaison des deux, peut être appliqué à la première période de probation. Un.e Membre ayant une (1) année de service à temps plein validée commencera la deuxième (2^e) année de la première période de probation; un.e Membre ayant deux (2) années de service à temps plein validées commencera la troisième (3^e) année de la première période de probation. Quoi qu'il en soit, tous.les les Membres seront évalué.e.s au cours de la troisième (3^e) année de la première période de probation (lors du semestre d'hiver de la troisième [3^e] année).

7.11 Le renouvellement de la nomination peut être subordonné aux décisions relatives à la taille et à la composition de la Faculté qui ont été prises selon les procédures décrites aux articles 17.00 et 18.00.

7.12 Dans tous les cas d'évaluation en vue d'un renouvellement de nomination, le CE, dans les sept (7) jours ouvrables suivant la formulation d'une recommandation préliminaire, informera le/la Membre de cette recommandation et lui fournira un exposé écrit des motifs de la recommandation. Le/La Membre aura alors le droit d'examiner son dossier et d'obtenir des copies de toutes les pièces qui le constituent, ainsi qu'un résumé statistique des notes attribuées dans les trois différentes catégories visées au paragraphe 7.06g à tous.les les Membres évalué.e.s la même année, d'une manière qui ne permet pas d'identifier les personnes. Le/La Membre aura alors le droit de rencontrer le Comité pour discuter de toutes les preuves documentaires accumulées et des procès-verbaux appropriés, de présenter de nouveaux éléments écrits et d'être accompagné.e d'un.e autre Membre de son choix. Le/La Membre peut exiger que toute autre personne ayant fait une soumission au CE concernant son cas rencontre conjointement le Comité et le/la Membre évalué.e. Un délai maximal de quatorze (14) jours ouvrables suivant la notification de la recommandation préliminaire sera accordé pour le recours à ces procédures par le/la Membre.

Le CE informera le/la Principal.e de sa recommandation préliminaire en même temps que le/la Membre. Le/La Principal.e pourra alors adresser des observations écrites au CE, avec copie au/à la Membre, et rencontrer le Comité afin de discuter de la question. Le/La Membre pourra alors également rencontrer le Comité afin de discuter des observations du/de la Principal.e.

Après un examen plus approfondi de tous les éléments, le comité formulera une recommandation finale et, dans un délai de vingt-et-un (21) jours ouvrables après la notification au/à la Membre de la recommandation préliminaire, en informera le/la Membre par écrit en lui fournissant un exposé final et complet des motifs de cette recommandation.

7.13 En parallèle, la recommandation finale du CE, accompagnée de l'exposé des motifs et d'un dossier complet du CE, sera transmise au/à la Principal.e au plus tard le 21 novembre en cas de renouvellement d'une nomination probatoire.

7.14 La décision du/de la Principal.e concernant le renouvellement de la nomination doit être communiquée par écrit au/à la Membre au plus tard le 1^{er} décembre. Une décision négative constituera un préavis de cessation d'emploi prenant effet à la fin de la période probatoire normale applicable au/à la Membre concerné.e.

Si la décision du/de la Principal.e est contraire à la recommandation positive du CE, le/la Principal.e motivera sa décision auprès du CE et du/de la Membre.

En cas de recommandation négative à laquelle le/la Principal.e doit souscrire, mais avec laquelle il ou elle n'est pas d'accord, il ou elle peut préparer un exposé final de sa position et le soumettre au CE et au/à la Membre.

7.15 Si la décision du/de la Principal.e concernant les recommandations positives du CE n'est pas transmise avant les dates indiquées à l'article 7.12, ces recommandations positives deviendront les décisions de la Corporation et le/la Membre sera re-nommé.e pour une nouvelle période probatoire.

7.16 Titularisation

La titularisation sera accordée lorsqu'il existe des preuves manifestes d'une évolution professionnelle et la promesse d'un perfectionnement futur, comme l'indiquent les éléments suivants :

- a) un dossier faisant état d'un.e professeur.e remarquable attaché.e à l'excellence universitaire et pédagogique;
- b) un dossier faisant état d'œuvres savantes ou créatives de qualité exceptionnelle selon les expert.e.s du domaine et qui sont normalement présentées via des exposés ou des publications dans le cadre de forums universitaires ou artistiques appropriés, et la mobilisation des connaissances auprès du public;

la recherche en matière de pédagogie et d'enseignement novateur sera évaluée en tant qu'activité savante; les expériences variées des Membres et le type d'érudition correspondant à leur domaine de recherche seront pris en compte lors de l'évaluation de la qualité des œuvres savantes ou créatives; et

- c) un dossier faisant état d'un service universitaire ayant joué un rôle positif dans le département, le programme, la Faculté, l'Université ou la communauté universitaire au sens large.

La titularisation des Membres qui obtiennent une nomination probatoire à compter du 1er juillet 2010 dépendra de la possession d'un grade terminal dans une discipline appropriée à la nomination du/de la Membre. La titularisation des Membres nommé.e.s à titre probatoire qui ne possèdent pas un tel grade au moment de leur évaluation en vue d'une titularisation en vertu de la présente clause ne sera pas envisagée par le Comité d'évaluation.

Si la titularisation est accordée, elle prendra effet au 1^{er} juillet suivant la décision.

7.17 À compter de juillet 2025, le CE soumettra le dossier du/de la Membre à deux examinateur.rice.s pour évaluation externe.

Le/La candidat.e indiquera le nom de deux examinateur.rice.s au moins.

Le CE doit faire appel à au moins l'un.e de ces examinateur.rice.s et peut en solliciter un.e autre, à sa discrétion.

Ces examinateur.rice.s auront l'expertise professionnelle et universitaire nécessaire pour évaluer les activités de recherche, d'érudition et de création du/de la Membre.

Les examinateur.rice.s externes recevront l'extrait de la Convention qui présente les critères et les normes à utiliser pour l'évaluation.

Les examinateur.rice.s externes seront invité.e.s à fournir un avis d'expert sur la question de savoir si les documents fournis en vertu de l'alinéa 7.06. g. ii respectent les normes de la Convention collective en matière d'activités de recherche, d'érudition et de création.

Les examinateur.rice.s externes devront rendre leur évaluation dans les trois mois suivant la réception des documents transmis en vertu de l'alinéa 7.06. g. ii.

7.18 Le temps passé en congé à temps plein pour le perfectionnement universitaire ou professionnel, en congé parental ou de maternité, ou en congé sans traitement ne sera pas inclus dans la période probatoire avant d'envisager la titularisation.

7.19 L'octroi de la titularisation peut être subordonnée aux décisions relatives à la taille et à la composition de la Faculté qui ont été prises selon les procédures décrites aux articles 17.00 et 18.00.

7.20 Dans tous les cas d'évaluation en vue d'une titularisation, le CE, dans les sept (7) jours ouvrables suivant la formulation d'une recommandation préliminaire, informera le/La Membre de cette recommandation et lui fournira un exposé écrit des motifs de la recommandation. Le/La Membre aura alors le droit d'examiner son dossier et d'obtenir des copies de toutes les pièces qui le constituent, ainsi qu'un résumé statistique des notes attribuées dans les trois différentes catégories visées au paragraphe 7.06g à tous les Membres évalué.e.s la même année, d'une manière qui ne permet pas d'identifier les personnes. Le/La Membre aura alors le droit de rencontrer le comité pour discuter de toutes les preuves documentaires accumulées et des procès-verbaux appropriés, de présenter de nouvelles preuves écrites et d'être accompagné.e d'un.e autre Membre de son choix. Le/La Membre peut exiger que toute autre personne ayant fait une soumission au CE concernant son cas rencontre conjointement le Comité et le/La Membre évalué.e. Un délai maximal de quatorze (14) jours ouvrables suivant la notification de la recommandation préliminaire sera accordé pour le recours à ces procédures par le/La Membre.

Le CE informera le/la Principal.e de sa recommandation préliminaire en même temps que le/la Membre. Le/La Principal.e pourra alors adresser des observations écrites au CE, avec copie au/à la Membre, et rencontrer le Comité afin de discuter de la question. Le/La Membre pourra alors également rencontrer le Comité afin de discuter des observations du/de la Principal.e.

Après un examen plus approfondi de tous les éléments, le comité formulera une recommandation finale et, dans un délai de vingt-et-un (21) jours ouvrables après la notification au/à la Membre de la recommandation préliminaire, en informera le/la Membre par écrit en lui fournissant un exposé final et complet des motifs de cette recommandation.

Dans le même temps, la recommandation finale du CE, accompagnée de l'exposé des motifs et d'un dossier complet du CE, sera transmise au/à la Principal.e.

7.21 La recommandation finale du CE, accompagnée de l'exposé des motifs et d'un dossier complet du CE, sera transmise au/à la Principal.e au plus tard le 30 mars.

7.22 La décision du/de la Principal.e concernant la titularisation doit être communiquée par écrit au/à la Membre au plus tard le 30 avril. En cas de décision négative, celle-ci constituera un préavis de cessation d'emploi prenant effet à la fin de la période probatoire normale applicable au/à la Membre concerné.e.

Si la décision du/de la Principal.e est contraire à la recommandation positive du CE, le/la Principal.e motivera sa décision auprès du CE et du/de la Membre.

7.23 Si la décision du/de la Principal.e concernant les recommandations positives du CE n'est pas transmise avant les dates indiquées à l'article 7.22, ces recommandations positives deviendront les décisions de la Corporation et le/la Membre sera titularisé.e.

Si la décision du/de la Principal.e concernant les recommandations négatives du CE n'est pas transmise avant les dates indiquées à l'article 7.22, alors, nonobstant le paragraphe 6.01B, la nomination probatoire sera prolongée d'une année universitaire supplémentaire et le cas sera réexaminé au cours de l'année universitaire suivant la recommandation négative du CE.

7.24 Promotion

La promotion est la reconnaissance par les pairs universitaires et l'Université du renforcement du statut du/de la Membre dans sa discipline. Un.e Membre qui demande à être promu.e au rang de professeur.e agrégé.e ou professeur.e titulaire. sera évalué.e en fonction de ses contributions à l'enseignement, à la recherche et à l'érudition, ainsi que du service réalisé dans le département, le programme, la Faculté, l'Université ou la communauté universitaire au sens large.

Un.e Membre peut demander à ce que sa promotion ne soit pas envisagée.

Les Membres titulaires d'une nomination à durée limitée en vertu des conditions énoncées à l'article 6 peuvent être évalué.e.s à leur demande en vue d'une promotion conformément au paragraphe 7.06 g). Les résultats de ladite évaluation n'impliquent ni que l'emploi du/de la Membre sera maintenu au-delà de la période indiquée dans sa lettre de nomination, ni qu'il ou elle bénéficiera d'un avantage dans le cadre de tout concours ultérieur de titularisation.

7.25 Promotion du rang de professeur.e conférencier.ère à celui de professeur.e adjoint.e

Pour passer du rang de professeur.e conférencier.ère à celui de professeur.e adjoint.e, les Membres doivent être titulaires d'un doctorat ou de qualifications jugées acceptables par le CE en remplacement.

Tout.e Membre initialement nommé.e avec possibilité de titularisation au rang de professeur.e conférencier.ère, car il ou elle n'a pas encore obtenu son doctorat, sera nommé.e au rang de professeur.e adjoint.e lors de l'obtention dudit diplôme sans avoir à demander une promotion en vertu du présent article.

7.26 Promotion du rang de professeur.e adjoint.e à celui de professeur.e agrégé.e

Les Membres peuvent demander une promotion lorsqu'ils ou elles sont au sixième échelon du rang, mais aucun.e Membre ne sera évalué.e en vue d'une promotion au rang de professeur.e agrégé.e avant d'avoir terminé au moins deux (2) années universitaires complètes d'emploi à l'Université Bishop's.

Pour être promu.e au rang de professeur.e agrégé.e, le/la Membre doit justifier d'une performance satisfaisante au regard des alinéas 7.06 g) i), ii) et iii), mais les contributions visées par les alinéas 7.06 g) i) ou ii) jugées par le CE comme étant nettement supérieures au sein de l'Université compenseront une implication moindre dans l'autre domaine ou service.

7.27 Promotion du rang de professeur.e agrégé.e à celui de professeur.e titulaire

Les Membres peuvent demander à devenir professeur.e titulaire lorsqu'ils ou elles sont au sixième échelon du rang, mais aucun.e Membre ne sera évalué.e en vue d'une promotion au rang de professeur.e titulaire avant d'avoir terminé au moins deux (2) années universitaires complètes d'emploi à l'Université Bishop's.

- a) Pour être promu.e au rang de professeur.e titulaire, le/la Membre doit justifier d'une performance solide dans le cadre de l'évaluation visée aux alinéas 7.06 g) i et ii), d'une performance satisfaisante au regard de l'alinéa iii) et d'une évaluation externe positive concernant ses publications, ses recherches et ses activités professionnelles, créatives et savantes soit au cours des dix (10) dernières années, soit au cours de la période passée au sein de l'Université Bishop's, si celle-ci est plus longue.
- b) Le CE soumettra le dossier du/de la Membre à deux examinateur.rice.s pour évaluation externe.

Le/La candidat.e indiquera le nom de deux examinateur.rice.s au moins.

Le CE doit faire appel à au moins l'un.e de ces examinateur.rice.s et peut en solliciter un.e autre, à sa discrétion.

Ces examinateur.rice.s auront l'expertise professionnelle et universitaire nécessaire pour évaluer les activités de recherche, d'érudition et de création du/de la Membre.

Les examinateur.rice.s externes recevront aussi l'extrait de la Convention qui présente les critères et les normes à utiliser pour l'évaluation.

Les examinateur.rice.s externes seront invité.e.s à fournir un avis d'expert sur la question de savoir si les documents fournis en vertu de l'alinéa 7.06. g. ii respectent les normes de la Convention collective en matière d'activités de recherche, d'érudition et de création.

Les examinateur.rice.s externes devront rendre leur évaluation dans les trois mois suivant la réception des documents transmis en vertu de l'alinéa 7.06. g. ii.

7.28 Évaluation périodique

Instructeur.rice.s principaux.ales : les instructeur.rice.s principaux.ales seront évalué.e.s quatre (4) ans après la date de leur dernière évaluation, puis conformément à l'article 7.06 g), le cas échéant.

Professeur.e.s conférencier.ère.s : tout.e Membre ayant le rang de professeur.e conférencier.ère sera évalué.e quatre (4) ans après la date de sa dernière évaluation et tous les quatre ans par la suite.

Professeur.e.s adjoint.e.s : si un.e Membre ayant le rang de professeur.e adjoint.e ne demande pas de promotion au cours de sa sixième année, il ou elle doit être évalué.e dans le cadre de l'évaluation périodique au cours de sa septième (7^e) année et tous les cinq (5) ans par la suite.

Professeur.e.s agrégé.e.s : si un.e Membre ayant le rang de professeur.e agrégé.e ne demande pas à être promu.e au rang de professeur.e titulaire au cours de sa sixième année, il ou elle doit être évalué.e dans le cadre de l'évaluation périodique au cours de sa septième (7^e) année et tous les cinq (5) ans par la suite.

Professeur.e.s titulaires : les professeur.e.s titulaires seront évalué.e.s tous les cinq (5) ans à compter de la date de leur dernière évaluation par le CE.

7.29 Dans tous les cas d'évaluation, le CE, dans les sept (7) jours ouvrables suivant la formulation d'une recommandation préliminaire, informera le/la Membre de cette recommandation et lui fournira un exposé des motifs de la recommandation.

Le CE informera le/la Principal.e de sa recommandation préliminaire en même temps que le/la Membre. Le/La Principal.e pourra alors adresser des observations écrites au CE, avec copie au/à la Membre, dans les quatorze (14) jours ouvrables suivant la réception de la recommandation préliminaire, et rencontrer le CE afin de discuter de la question. Le/La Membre peut, dans les sept (7) jours ouvrables suivant les observations du/de la Principal.e, rencontrer le CE afin de discuter de celles-ci.

7.30 Le/La Membre aura alors le droit d'examiner son dossier et d'obtenir des copies de toutes les pièces qui le constituent, et recevra un résumé statistique des notes attribuées dans les trois catégories spécifiées à tous les Membres évalué.e.s la même année, d'une manière qui ne permet pas d'identifier les personnes. Le/La Membre aura alors le droit de rencontrer le comité pour discuter de toutes les preuves documentaires accumulées et des procès-verbaux appropriés, de présenter de nouveaux éléments écrits et d'être accompagné.e d'un.e autre Membre de son choix. Le/La Membre peut exiger que toute autre personne ayant soumis au CE des observations concernant le cas rencontre conjointement le CE et le/la Membre évalué.e. Le/La Membre pourra faire usage de ces procédures dans un délai maximal de quatorze (14) jours ouvrables après la notification de la recommandation préliminaire.

Après un examen plus approfondi de l'ensemble des éléments, le Comité formulera une recommandation finale et, dans un délai de vingt-huit (28) jours ouvrables à compter de la notification de la recommandation préliminaire, en informera le/la Membre et le/la Principal.e par écrit en leur fournissant un exposé final et complet des motifs de cette recommandation.

7.31 Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la notification de la recommandation finale du CE, le/la Principal.e acceptera ou non cette recommandation et informera le/la Membre de sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la recommandation du CE.

Si la décision du/de la Principal.e est contraire à une recommandation positive du CE, le/la principal.e, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la recommandation positive du CE, fournira un exposé des motifs de la décision au CE et au/à la Membre.

En cas de recommandation négative du CE, le/la Principal.e devra y souscrire et en informer le/la Membre dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la recommandation. Il ou elle pourra préparer un exposé final de sa position et, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la recommandation du CE, le soumettre par écrit au/à la Membre et au CE.

7.32 Mérite et performance

Au cours d'une année donnée, les Membres souhaitant être évalué.e.s pour leur mérite doivent soumettre leur dossier complet avec une demande d'évaluation du mérite au CE avant le 30 septembre.

Après l'évaluation finale de tous.tes les Membres considéré.e.s, le CE pourra recommander le versement de primes de mérite de 2 000 \$ lorsqu'il juge que la performance d'un.e Membre présente un mérite exceptionnel au regard des catégories i et ii (article 7.06 g). À la demande du/de la Membre, la prime peut

être déposée sur le compte de frais associé au fonds de développement professionnel (FDP) du/de la Membre.

7.33 Le CE peut recommander de suspendre la progression en n'accordant aucun avancement d'échelon dans le rang lorsqu'il juge que la performance d'un.e Membre est insuffisante.

Dans le cas d'un.e Membre se trouvant au niveau maximal de l'échelle de traitement des professeur.e.s titulaires ou au niveau maximal de l'échelle de traitement des instructeur.ice.s principaux.ales, le Comité peut recommander de retenir pendant un an un montant allant jusqu'à 2 % de son traitement si sa performance est jugée insuffisante.

7.34 Congés sabbatiques

Le CE approuvera les projets de recherche et les rapports de congé sabbatique satisfaisants conformément aux articles 10.01, 10.04b et 10.12.

7.35 Aucune promotion ne sera faite, aucun congé sabbatique ne sera accordé, aucune prime de mérite ne sera octroyée, aucune augmentation ou retenue de traitement ne sera faite autrement qu'en vertu d'une décision du/de la Principal.e conforme à une recommandation du CE, d'une décision du CE, de la décision du Comité d'appel de faculté ou d'une décision d'un.e arbitre.

7.36 Recours concernant les décisions portant sur le renouvellement des nominations et la titularisation

Une titularisation ou une prolongation de la probation ne sont possibles que sur recommandation du CE ou sur décision du Comité d'appel externe (CAE).

7.37 Le/La Membre est en droit de soumettre au Comité d'appel externe (CAE) une décision du/de la Principal.e à son sujet.

Le/La Membre doit remettre un avis de recours écrit au/à la Principal.e et un exemplaire de celui-ci à l'Association dans les quatorze (14) jours ouvrables suivant la réception de la décision du/de la Principal.e, faute de quoi le droit de recours du/de la Membre sera considéré comme abandonné.

7.38 Le CAE se composera d'une personne choisie par la Corporation et d'une autre choisie par le/la Membre, toutes deux issues de la communauté universitaire dans son ensemble et possédant une expertise dans la discipline du/de la Membre, ainsi que d'un.e président.e acceptable à la fois pour la Corporation et pour le/la Membre, choisi.e dans la communauté universitaire dans son ensemble et possédant une expertise dans la discipline du/de la Membre.

La date de l'audience sera fixée par le/la Président.e du CAE.

7.39 Le CAE se verra remettre le dossier complet de l'affaire par le/la Principal.e, sera habilité à réexaminer l'affaire et suivra des procédures et des directives conformes aux termes de la présente Convention.

Le CAE n'est pas en mesure de modifier la présente Convention, ni d'altérer, de changer ou de rectifier ses dispositions, ni de rendre des décisions non conformes aux termes de la présente Convention.

7.40 La décision du CAE sera communiquée au/à la Principal.e et au/à la Membre, avec copie au CE et à l'Association, dans les meilleurs délais. La décision du CAE est définitive et a force exécutoire pour la Corporation, le/la Membre et l'Association.

7.41 Si le recours est accepté, le préavis de cessation d'emploi (article 7.16) est annulé et le renouvellement de nomination ou la titularisation du/de la Membre, selon le cas, prend effet

rétroactivement, le cas échéant, à la date de la fin de sa dernière période probatoire, avec pleine compensation du traitement et des autres avantages sociaux et reconnaissance de tous les autres droits et avantages sociaux prévus par la Convention collective.

7.42 Les parties supporteront les frais de leurs représentant.e.s et partageront à parts égales les frais du/de la Président.e du CAE.

7.43 Recours concernant les décisions portant sur les promotions et les évaluations périodiques

Le/La Membre a le droit de soumettre au Comité d'appel de faculté (CAF) une décision du/de la Principal.e le/la concernant, dans les quatorze (14) jours ouvrables suivant la publication ou la réception de la décision du/de la Principal.e.

L'avis de recours doit être remis au/à la Président.e du CAF dans les quatorze (14) jours ouvrables suivant la réception de la décision du/de la Principal.e, faute de quoi le droit de recours du/de la Membre sera considéré comme abandonné.

Le/La Membre transmettra un exemplaire dudit avis au/à la Président.e du CE et au/à la Principal.e.

7.44 Il incombera au/à la Membre de présenter les motifs du recours dans une communication écrite. Ces motifs seront limités a) aux erreurs de procédure du CE; b) au caractère raisonnable de la décision prise au vu des éléments fournis; et c) à la cohérence de la décision avec les autres décisions prises par le CE au cours de la même année.

Un exemplaire de cette communication écrite sera transmis au CE et au/à la Principal.e.

7.45 Si le CAF établit qu'il y a eu une erreur de procédure de la part du CE, il devra néanmoins déterminer si la décision était raisonnable et cohérente au sens des points b) et c) ci-dessus.

7.46 Le CAF ne pourra pas réexaminer l'affaire ni demander de nouvelles preuves, mais il aura accès à tous les dossiers du CE au cours de cette année.

7.47 Le CAF est composé de trois (3) personnes titularisées élues par et parmi les Membres. Les élections au CAF auront lieu avant la réunion du Sénat au sujet des étudiant.e.s de dernière année en mai et seront organisées par le Conseil de la Faculté. Au moins 50 % des Membres de l'unité de négociation doivent voter et, pour être élu.e, un.e Membre doit obtenir 50 % plus une des voix exprimées. Un.e suppléant.e, Membre permanent.e, sera élu.e de la même manière. La durée du mandat est d'un (1) an. Un.e Membre du CAF ne pourra pas siéger au CE. De plus, il ou elle ne pourra pas statuer dans le cadre de son propre recours ni celui d'un.e Membre avec qui il ou elle a un conflit d'intérêts ou celui d'un.e Membre du même département. Dans ces cas de figure, il ou elle sera remplacé.e par un.e suppléant.e.

7.48 Le CAF :

- a) élira un.e président.e pour l'année de son mandat;
- b) se rassemblera dans les quatorze (14) jours ouvrables suivant l'avis de recours;
- c) prendra en compte tous les documents pertinents dans le cadre du recours;
- d) rencontrera le/la Président.e du CE, le/la Membre concerné.e si elle ou il le souhaite, le/la Principal.e et toute autre personne que le CAF juge appropriée;
- e) rédigera un procès-verbal pour toutes ses réunions;

- f) rendra une décision dans les quatorze (14) jours ouvrables suivant sa convocation;
- g) présentera un rapport détaillé de sa décision au/à la Membre concerné.e, au/à la Président.e du CE, au/à la Principal.e et à l'Association.

Toute abstention équivaudra à un vote négatif, et la décision prise sera celle de la majorité.

Le/La Membre concerné.e est en droit de se présenter devant le CAF accompagné.e d'un.e Membre de son choix pour l'assister dans sa présentation et parler en son nom.

7.48 Les délibérations du CAF sont confidentielles. Toute correspondance au nom du CAF sera approuvée par ce dernier. Toutes les communications relatives au recours à destination ou en provenance du CAF, du CE, du/de la Principal.e et/ou de tout.e auteur.e de recours seront réalisées par écrit ou présentées devant le CAF.

7.49 La décision du CAF est définitive et a force exécutoire pour la Corporation, le/la Membre et l'Association, sous réserve des dispositions de l'article 16.02.

8.00 CONGÉDIEMENT ET MESURES DISCIPLINAIRES

Les parties reconnaissent que, selon les circonstances, des discussions informelles ou une médiation entre les parties peuvent être appropriées pour résoudre des accusations de mauvaise conduite ou des situations conflictuelles sans que des mesures disciplinaires officielles soient prises. Toutefois, l'entreprise se réserve le droit de prendre des mesures disciplinaires et de congédiement sans qu'une telle discussion ou médiation ait lieu.

8.01 Processus établi

Tout.e membre accusé.e de mauvaise conduite bénéficie de la protection du processus établi décrit dans le présent article.

8.02 Mesures disciplinaires progressives

- a) L'association et l'entreprise approuvent le concept de mesures disciplinaires progressives dans le but d'apporter des correctifs à l'application.
- b) À l'exception des procédures de congédiement prévues à l'article 8.13, les mesures disciplinaires doivent être progressives, mais proportionnelles à la gravité et à la fréquence de la violation ou de la mauvaise conduite. Les mesures disciplinaires à disposition de l'entreprise sont :
 - a. Une lettre exprimant les préoccupations
 - b. Une lettre de réprimande
 - c. La suspension
 - d. Le congédiement
- c) La lettre exprimant des préoccupations découle d'une infraction dont la nature et la gravité sont telles qu'une répétition de l'infraction dans une période de deux (2) ans pourrait constituer en soi un motif de sanction disciplinaire supplémentaire.

Les lettres exprimant des préoccupations doivent être clairement identifiées comme des mesures disciplinaires et doivent contenir :

- i) un énoncé clair des motifs justifiant cette mesure;
- ii) un énoncé de toute mesure corrective que le/la membre doit prendre;
- iii) un avertissement indiquant que la répétition de l'infraction dans un délai de deux (2) ans peut entraîner d'autres sanctions disciplinaires.

d) La lettre de réprimande découle d'une infraction dont la nature et la gravité sont telles qu'une répétition de l'infraction dans une période de deux (2) ans pourrait constituer en soi un motif de sanction disciplinaire supplémentaire.

Les lettres de réprimande doivent être clairement identifiées comme des mesures disciplinaires et doivent contenir :

- i) un énoncé clair des motifs justifiant cette mesure;
- ii un énoncé de toute mesure corrective que le/la membre doit prendre;
- iii) un avertissement indiquant que la répétition de l'infraction dans un délai de deux (2) ans peut entraîner d'autres sanctions disciplinaires.

e) La suspension signifie le retrait temporaire du/de la membre de l'exercice de ses fonctions.

La durée de la suspension dépend de la gravité du mauvais comportement.

L'avis de suspension doit comprendre les détails de la suspension ainsi que les dates du début et de la fin de la suspension.

f) Le congédiement signifie la résiliation de l'emploi à l'initiative de l'entreprise sans le consentement du membre.

Dans le cas d'un essai pour une nomination à plein temps, le congédiement signifie la cessation de la nomination avant la fin de la période initiale d'essai ou au cours des trois (3) années suivantes si la nomination à plein temps a été renouvelée. Le renvoi d'un.e membre titulaire signifie la cessation de la nomination à tout moment autre qu'au moment de la retraite ou de la démission. Ni le non-renouvellement d'une nomination à titre d'essai ni la décision de refuser la titularisation ni le licenciement pour des raisons financières (article 18.00) ni le licenciement pour des raisons de redondance (article 17.00) ne constituent un congédiement.

8.03 Motif juste et suffisant

a) Les mesures disciplinaires ne doivent être appliquées que pour un motif juste et suffisant.

Les motifs justes et suffisants pour les lettres de préoccupation, les lettres de réprimande et les suspensions comprennent, sans s'y limiter :

- i) négliger de façon constante et délibérée de s'acquitter de ses fonctions et de ses responsabilités universitaires, ou faire preuve d'inconduite dans l'exercice de celles-ci; ou
- ii) harcèlement ou intimidation; ou
- iii) absence de correction du comportement ou des lacunes après réception d'un avis en bonne et due forme visant à corriger ce manquement.

b) Le congédiement ne doit être demandé que pour un motif juste et suffisant.

La mauvaise conduite ne comprend pas les comportements correctement caractérisés comme l'exercice de la liberté d'expression, d'association ou de croyance, ou de la liberté universitaire, ou un comportement personnel ou social non conforme. Un « comportement personnel ou social non conforme » n'inclut pas le fait de ne pas se conformer aux termes du présent accord ou de ne pas s'acquitter des tâches et responsabilités qui y sont stipulées.

8.04 Dans le cas de toutes les mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'entreprise, et les preuves présentées lors d'une réunion concernant l'application d'une mesure disciplinaire ne

concernent que les motifs énoncés dans l'avis de congédiement ou de mesure disciplinaire envoyé au/à la membre.

8.05 Procédures disciplinaires

Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'application de la sanction doit être précédée d'une réunion entre l'entreprise, l'association et le/la membre concerné.e.

Un.e membre a le droit d'être représenté.e par l'association à toute réunion qui peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires par l'université.

8.06 L'entreprise doit prendre des mesures disciplinaires en demandant par écrit au/à la membre concerné.e de rencontrer le/la bibliothécaire universitaire en présence d'un.e représentant.e de l'association. Cet avis doit préciser la date, le lieu de la réunion et les motifs pour lesquels elle entend prendre des mesures disciplinaires. Cet avis donne au/à la membre au moins sept (7) jours ouvrables pour se préparer à la réunion. L'association doit recevoir une copie de cet avis. Dans le cadre de la présente procédure et de toutes les autres procédures, le/la membre est autorisé.e à se faire accompagner par un.e représentant.e de l'association de son choix.

8.07 Lors de la réunion, on tentera de résoudre la question d'une manière satisfaisante pour toutes les parties concernées. S'il y a entente entre les parties, les modalités de cette entente seront appliquées sans autre procédure. En cas de désaccord, l'entreprise peut, après la réunion, imposer la sanction disciplinaire. Dans ce cas, l'entreprise envoie au/à la membre et à l'association une déclaration écrite complète des motifs de la décision.

8.08 Les sanctions disciplinaires doivent être imposées dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant l'incident qui donne lieu à la mesure ou à la connaissance de celle-ci par l'entreprise.

Toutefois, avant l'expiration d'un délai, les parties peuvent s'entendre par écrit pour prolonger tout délai prévu aux présentes. Les demandes de prorogation de délai ne doivent pas être refusées de façon déraisonnable.

8.09 Le/la membre ou l'association peut déposer un grief contre la décision de l'entreprise de procéder à la sanction disciplinaire en suivant les procédures de l'article 16.

8.10 Suspension administrative

Par dérogation au paragraphe 8.01, le directeur d'école peut suspendre un.e membre sans avertissement si la présence de ce/cette membre est réputée constituer une menace ou un danger clair et immédiat pour les autres membres de la collectivité. En cas de suspension administrative, l'avis écrit mentionné au point 8.08 est envoyé au membre et à l'association dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la suspension.

Dans de tels cas, le/la membre est suspendu.e avec pleine rémunération et tous les avantages en attendant la décision finale de l'entreprise. L'association doit être informée de cette mesure le plus tôt possible.

Toute mesure prise dans un tel cas ne constitue pas en soi une mesure disciplinaire, mais vise à protéger le/la membre et/ou la communauté universitaire. Toutefois, suite à une suspension administrative, l'entreprise peut entamer les procédures disciplinaires décrites à la clause 8.05.

8.11 Rapports disciplinaires

Tout rapport disciplinaire ou avertissement écrit qui a été tranché en faveur du/de la membre doit être retiré de son dossier.

Le/la membre et l'association doivent recevoir une copie de tous les rapports ou mesures disciplinaires (y compris l'avis de réprimande) versés au dossier; à défaut, les documents ne peuvent pas être utilisés comme preuve pendant un arbitrage.

Sauf dans les cas prévus par la loi, les documents créés au cours d'une enquête disciplinaire doivent être protégés, traités comme confidentiels et utilisés uniquement conformément à la présente entente ou selon les exigences légales.

8.12 Toutes les lettres de préoccupation et les lettres de réprimande deviennent nulles et non avenues après douze (12) mois et sont retirées du dossier du membre.

Tous les avis de suspension deviennent nuls et non avenues après cinq (5) mois et sont retirés du dossier du membre.

Cela ne s'applique pas aux dossiers disciplinaires liés au harcèlement sexuel ou à la violence sexuelle, qui seront conservés par le secrétaire général de l'Université et traités de façon confidentielle.

8.13 Procédures de congédiement

L'entreprise entreprendra les procédures de congédiement en demandant par écrit au/à la membre concerné de rencontrer le directeur d'école et le/la vice-principal.e académique et de la recherche, en présence d'un.e représentant.e de l'association. Cette notification doit inclure une référence précise à toutes les informations pertinentes dans le présent accord. L'association doit recevoir une copie de cet avis. Dans le cadre de la présente procédure et de toutes les autres procédures, le/la membre est autorisé.e à se faire accompagner par un.e représentant.e de l'association de son choix. Lors de la réunion, on tentera de résoudre la question d'une manière satisfaisante pour toutes les parties concernées.

8.14 Si aucune solution satisfaisante n'est trouvée ou si le/la membre ne se présente pas à la réunion prévue à l'article 8.13 ci-dessus, et si la question doit être approfondie, l'entreprise informera le/la membre au plus tard dix (10) jours ouvrables après la date de la réunion décrite à l'article 8.13, par écrit, des motifs du licenciement avec suffisamment de détails pour lui permettre de préparer sa défense. Le congédiement prend effet immédiatement.

8.15 Dans le cas où un.e membre ne conteste pas son congédiement, l'entreprise peut lui accorder une rémunération équivalant à un maximum de six (6) mois de salaire ou douze (12) mois de salaire, selon qu'il/elle est en période d'essai ou titulaire.

8.16 Si le/la membre souhaite contester le congédiement, il/elle doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis mentionné à la clause 8.14, écrire à l'entreprise et à l'association pour exiger que ces organismes choisissent un.e arbitre.

Le règlement d'un congédiement contesté commence à l'étape de l'arbitrage de la procédure de règlement des griefs, comme le prévoit l'article 16.

En cas de congédiement d'un.e membre titulaire, le/la membre sera suspendu.e avec plein salaire et d'autres avantages sociaux pendant cette période jusqu'à ce qu'une décision de l'arbitre soit rendue.

En cas de congédiement d'un.e membre en période d'essai, le salaire et les avantages sociaux peuvent être maintenus à la discrétion de l'entreprise.

8.17 Toute omission par une partie de respecter l'un ou l'autre des délais prévus aux présentes donne à l'autre partie le droit d'invoquer les étapes suivantes des procédures. Toutefois, les parties peuvent mutuellement convenir par écrit de prolonger les délais fournis aux présentes.

9.00 CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI ET CONGÉS

9.01 Corps enseignant

a) L'association et l'entreprise ont pour objectif commun de fournir autant de postes permanents que possible pour soutenir les programmes universitaires, l'enseignement, la recherche et les services que l'université fournit à l'ensemble de la collectivité. Les parties conviennent donc qu'il y aura un seuil du nombre de postes permanents au sein de l'université.

À compter du 1er juillet 2016, ce nombre sera de cent quinze (115).

b) Si le ratio d'étudiant.e.s à temps plein par rapport au nombre de professeur.e.s à temps plein est inférieur à 20:1, l'université sera temporairement libérée de son engagement d'atteindre le seuil minimum indiqué pour le nombre de postes permanents. Néanmoins, l'effectif du corps professoral ne doit jamais tomber en dessous de 110.

c) Les administrateurs.rices universitaires embauché.e.s hors de l'université seront pris.es en compte afin de déterminer l'effectif professoral indiqué au paragraphe 9.01 seulement lorsque leurs prédécesseur.es à temps plein (c.-à-d. non intérimaires) ont pris leur retraite ou quitté l'université.

9.02 Les membres doivent être présent.e.s sur le campus au moins une semaine complète avant le début des cours du premier semestre jusqu'à la réunion du Sénat concernant les finissant.e.s en mai, sauf pour la période des vacances d'hiver tel que défini à l'article 9.08. Cette période constitue la session ordinaire qui se divise en deux semestres. Le premier semestre s'étend de septembre à décembre inclus, et le second de janvier à mai inclus.

9.03 Pendant la session ordinaire, l'absence de l'université à des fins de recherche, d'études ou d'activités professionnelles ne doit pas nuire aux fonctions du/de la membre. Le/la membre ne peut pas s'absenter pendant la session ordinaire pendant plus que l'équivalent d'une semaine de cours (trois cours de 60 minutes par cours, deux cours de 90 minutes par cours) ou un cours de 180 minutes par cours, y compris les périodes de transition en classe. sans la permission du/de la doyen.ne de sa division.

9.04 Bien que les membres ne soient pas obligé.e.s d'être sur le campus lorsque l'université n'est pas en session ordinaire, il est entendu qu'ils/elles entreprendront des recherches, des travaux scientifiques, des études ou des activités professionnelles lorsqu'ils/elles ne sont pas engagé.e.s dans l'enseignement, dans un comité, ou des fonctions administratives, que ce soit en session ordinaire ou non, à l'exception des périodes de congé convenues au sens de l'article 9.08.

9.05 Un.e membre peut accepter une rémunération pour de telles activités sans préjudice à son poste au sein de l'université.

9.06 Hors de la session ordinaire, mais à l'exception de la période de vacances, le/la membre doit laisser une adresse de réexpédition au/à la doyen.ne approprié.e s'il/elle quitte le campus pour une période de plus d'une (1) semaine.

9.07 Versement des salaires

Les salaires des membres sont payés en vingt-six (26) versements égaux par virement, un jeudi sur deux, à toute banque ou caisse populaire au Canada.

9.08 Jours fériés

Les membres ont droit aux jours fériés suivants : Le jour de l'An, le Vendredi saint, le lundi de Pâques, la Journée nationale des patriotes, la Saint-Jean-Baptiste, la fête du Canada, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâce, le jour de Noël et le lendemain de Noël, et tout autre jour proclamé férié par l'entreprise. Sous réserve du maintien de l'intégrité du semestre et après consultation du/de la doyen.ne concerné.e, les membres peuvent observer leurs fêtes religieuses.

9.09 Vacances

Les membres ont droit à un total d'un (1) mois de vacances d'été par année universitaire, à prendre en dehors de la session ordinaire. La période de vacances s'entend comme la période de l'année pendant laquelle un.e membre n'a pas de comptes à rendre à l'université. Toutefois, le/la membre doit informer le/la doyen.ne compétent.e de la date de début et de fin de ses vacances. En outre, les vacances d'hiver comprennent au moins la période allant du jour précédant le jour de Noël au jour de l'An inclus.

9.10 Transferts intra-universitaires

L'entreprise convient que tout.e membre qui souhaite être muté.e à un poste vacant pour lequel il/elle est qualifié.e dans un autre département ou une autre division sera pris.e en considération en priorité pour ce poste vacant. Un tel transfert ne peut avoir lieu sans l'accord du comité des nominations compétent.

9.11 Un.e membre transféré.e dans un autre département ou une autre division conserve son salaire, son grade, sa titularisation, ses années de service, son droit au congé sabbatique et à la pension, ainsi que tous les autres droits similaires.

9.12 Charge d'enseignement

a) Afin d'appliquer les charges d'enseignement fixes suivantes, d'assurer une gestion cohérente de la répartition des tâches d'enseignement et de fournir un nombre suffisant de cours pour chaque semestre, chaque département soumettra à la Commission sénatoriale de planification, au plus tard le 1^{er} décembre de chaque année, un document indiquant ses tâches d'enseignement et son estimation des besoins en personnel pour l'année universitaire suivante.

Les doyen.ne.s de division doivent être informé.e.s de l'affectation des enseignant.e.s dans les départements. La Commission sénatoriale de planification (CSP) doit s'efforcer de répondre aux besoins en matière de programmation et de personnel en accordant en priorité des crédits de remplacement aux départements dont les membres sont absent.e.s de l'université ou déchargé.e.s de leurs fonctions d'enseignement. À cette fin, l'entreprise s'engage à mettre à la disposition de la CSP une banque d'au moins cent cinquante (150) crédits par année académique.

b) La charge d'enseignement (basée sur les crédits de cours; un laboratoire équivaut à 1,5 crédit) sera l'une des suivantes et sera toujours établie en fonction du niveau d'activité scientifique et créative (au prorata pour les nominations partielles) :

i) Instructeurs.rices principaux.les : 21 crédits par an

ii) Nominations à durée limitée : 18 crédits par an

iii) Nominations régulières à temps plein :

a) Un.e titulaire d'un poste régulier à temps plein qui est engagé.e dans des activités de recherche et scientifiques qui peuvent impliquer un financement interne ou local (par exemple, ECAIT, PRESE) : 15 crédits par an

b) Première année d'une nomination régulière à temps plein : 12 crédits par an

c) Nomination régulière à temps plein d'un.e chercheur.se principal.e disposant d'un financement annuel de 15 000 à 30 000 dollars de la part de ces organismes de financement de la recherche (IRSC, FRQNT, FRQS, FRQSC, CRSNG, CRSH, NSF) : 12 crédits par an

d) Nomination régulière à temps plein d'un.e chercheur.se principal.e (CP) disposant d'un financement annuel de plus de 30 000 \$ et de moins de 100 000 \$ provenant de ces organismes de financement de la recherche reconnus (IRSC, FRQNT, FRQS, FRQSC, CRSNG, CRSH, NSF) : 9 crédits la première année et les années impaires suivantes, 12 crédits la deuxième année et les années paires suivantes

e) Nomination régulière à temps plein d'un.e chercheur.se principal.e (CP) bénéficiant d'un financement annuel majeur de plus de 100 000 \$ par an de la part de ces organismes de

financement de la recherche reconnus (IRSC, FRQNT, FRQS, FRQSC, CRSNG, CRSH, NSF) :
9 crédits par an

f) Canada Research Chair; Chercheur/Chercheuse-Boursière du Canada : 6 crédits par an

Les réductions de charge d'enseignement pour les professeur.e.s bénéficiant de bourses et de contrats d'agences autres que celles énumérées doivent être demandées en comité paritaire.

Un laboratoire consiste en des séances programmées d'au moins trois heures par semaine, avec un minimum de dix (10) semaines par semestre. Lorsqu'un laboratoire pour un cours ou un cours de laboratoire est divisé avec l'accord du/de la doyen.ne, la ou les sections supplémentaires sont considérées comme des laboratoires supplémentaires dans la détermination de la charge de travail du/de la membre concerné.e.

c) Les membres qui prennent un congé sabbatique d'une demi-année ont une charge d'enseignement de trois cours au cours de l'autre semestre de l'année académique, à moins qu'ils/elles ne bénéficient d'un allègement de la charge d'enseignement tel que défini dans le présent article. La charge d'enseignement des membres qui prennent un congé sabbatique d'une demi-année est la suivante :

- i) Charge normale : 21 crédits : Charge avec un congé sabbatique d'une demi-année : 12 crédits
- ii) Charge normale : 15 crédits : Charge avec un congé sabbatique d'une demi-année : 9 crédits
- iii) Charge normale : 12 crédits : Charge avec un congé sabbatique d'une demi-année : 6 crédits
- iv) Charge normale : 9 crédits : Charge avec un congé sabbatique d'une demi-année : 6 crédits
- vi) Charge normale : 6 crédits : Charge avec un congé sabbatique d'une demi-année : 3 crédits

En aucun cas un.e membre bénéficiant d'un congé demi-sabbatique n'enseignera moins de trois (3) crédits au cours de l'année universitaire.

d) L'entreprise reconnaît la nécessité de soutenir la recherche et l'innovation en matière d'enseignement et maintiendra des fonds pour soutenir les membres à ces fins.

- i) Le Comité sénatorial de la recherche (CSR) gère et attribue chaque année le soutien à la recherche par le biais de subventions pour la recherche et les activités créatives, les voyages et les publications.

En outre, le CSR attribue chaque année jusqu'à huit (8) décharges de cours pour la recherche.

Les professeur.e.s doivent soumettre leur demande de décharge au CSR avant le 1er mars de l'année précédente.

Le CSR privilégiera les membres qui n'ont pas bénéficié d'une de ces libérations au cours des vingt-quatre (24) mois précédents

- ii) Le comité d'évaluation (CE) gère et attribue, chaque année, le soutien à l'innovation pédagogique en attribuant jusqu'à deux (2) décharges de cours pour l'innovation pédagogique.

Les professeur.e.s doivent soumettre leur demande de décharge au CE avant le 1er mars de l'année précédente.

Le CSR donnera la priorité aux membres qui n'ont pas bénéficié d'une de ces libérations au cours des vingt-quatre (24) mois précédents

Si le CSR ou le CE estiment qu'il n'est pas en mesure d'attribuer toutes les décharges d'une année donnée, les décharges restantes sont transférées pour être gérées et attribuées par l'autre comité.

f) La charge normale ne doit pas être dépassée, sauf avec l'accord du/de la membre.

9.13 Président.e.s de département

a) Rémunération des président.e.s de département

i) Les président.e.s des départements et des programmes recevront chaque année la décharge de cours et/ou l'allocation suivante, en fonction du nombre d'étudiant.e.s inscrit.e.s à temps plein dans les cours de majeure, de spécialisation, de concentration SPT et de certificat de premier cycle à la date d'ajout/d'abandon du semestre d'automne pour tout cours de trois crédits de l'année précédente. Aux fins de la présente clause, le nombre d'étudiant.e.s inscrit.e.s dans les programmes conjoints reconnus par le Sénat est divisé à parts égales entre les départements concernés.

- 251 étudiants ou plus : Décharge de cours de 9 crédits
- 191- 250 élèves : Décharge de cours de 6 crédits et ½ attribution de 3 crédits ou la décharge d'une section de laboratoire (équivalent à 1,5 crédit)
- 141- 190 élèves : Décharge de cours de 6 crédits
- 100- 140 élèves : Décharge de cours de 3 crédits et ½ attribution de 3 crédits ou décharge d'une section de laboratoire (équivalent à 1,5 crédit)
- 40- -99 élèves : Décharge de cours de 3 crédits
- 20- 39 élèves : La moitié de l'attribution de 3 crédits ou 1/2 de l'allègement de cours de 3 crédits ou la libération d'une section de laboratoire (équivalent à 1,5 crédit). Le/la président.e peut convertir deux années consécutives de la moitié d'une allocation de 3 crédits en une (1) dispense de cours de 3 crédits, à prendre au cours de la deuxième année de leur mandat.
- 1-19 étudiant.e.s : 1/4 de l'allocation de 3 crédits

Les allocations sont versées en deux fois, à la fin de chaque semestre. Les président.e.s doivent indiquer clairement à leur doyen.ne, au cours du semestre d'automne, s'ils/elles ont l'intention de demander la dispense de cours ou l'allocation.

Les décharges ou indemnités susmentionnées sont accordées à condition que le/la président.e du département s'acquitte des tâches énoncées à l'article 9.13.c.

ii) La rémunération pour la coordination de tous les programmes d'études supérieures menant à l'obtention d'un diplôme et de certificats d'études supérieures de douze (12) crédits ou plus est déterminée en fonction du nombre d'étudiant.e.s inscrit.e.s, conformément à l'article 9.13.a.i.

b) Élection des président.e.s de département

Les président.e.s de département sont élu.e.s par les membres du département parmi les membres à temps plein et les membres à temps partiel en période d'essai ou titularisés. Sont admissibles à ces élections tous.les membres à temps plein, les membres à temps partiel en période d'essai et les membres titularisé.e.s, ainsi que le/la représentant.e votant.e du département parmi les enseignant.e.s contractuel.le.s.

Ces élections ont lieu avant la réunion du Sénat concernant les étudiant.e.s sortant.e.s, en mai. Le mandat du/de la président.e s'étend du 1er juillet au 30 juin et est normalement d'une durée de deux ans, renouvelable deux fois consécutivement.

c) Fonctions des président.e.s de département

Les président.e.s de département consultent régulièrement leurs collègues et représentent le département pour les questions suivantes :

- i) Organiser et présider les réunions départementales au moins trois fois par année universitaire
- ii) Traiter la correspondance du département, interne et externe
- iii) Collaborer avec le/la doyen.ne sur les besoins budgétaires du département
- iv) Soumettre les informations nécessaires sur l'emploi du temps au bureau du greffier

- v) Approuver les dépenses du département; contrôler le budget
- vi) Coordonner la planification et la mise en œuvre des programmes
- vii) Préparer la copie du calendrier et mettre à jour le site Web chaque année
- viii) Organiser l'élection des représentant.e.s des étudiant.e.s, le cas échéant
- ix) Assurer la liaison avec la bibliothèque
- x) Diffuser les informations académiques auprès du corps enseignant
- xi) Communiquer avec les professeur.e.s contractuel.le.s et les assister
- xii) Organiser l'évaluation externe du programme, si nécessaire
- xiii) Préparer les présentations départementales à la division et au sénat
- xiv) Assurer la liaison avec les comités universitaires et les organes administratifs, si nécessaire
- xv) Organiser les visites des conférenciers.ères
- xvi) Traiter les dossiers des étudiant.e.s pour la remise des diplômes et des prix
- xvii) Représenter le département auprès des instances provinciales et nationales, le cas échéant
- xviii) Soumettre un rapport départemental annuel
- xix) Tâches supplémentaires, selon les besoins du département

Les président.e.s de département doivent se mettre à la disposition des étudiant.e.s pour les aider dans les domaines suivants :

- xx) Superviser l'inscription des étudiant.e.s et les inscriptions tardives
- xxi) Approuver les changements de cours, recommander les transferts de crédits et les programmes d'échange
- xxii) Conseiller les étudiant.e.s en ce qui concerne les programmes et d'autres préoccupations
- xxiii) Conseiller les étudiant.e.s potentiel.le.s
- xxiv) Participer aux activités de recrutement avec les étudiant.e.s potentiel.e.s
- xxv) Participer aux activités de la semaine d'orientation et de la cérémonie de remise des diplômes

d) Les président.e.s de département bénéficient d'une assistance administrative en cas de besoin avéré.

9.14 Coordinateurs.rices de zone

a) Rémunération des coordinateurs.rices de zone

Si un département ou un programme compte plus de 299 étudiant.e.s inscrit.e.s à temps plein, il peut déléguer certaines des responsabilités de la présidence à des coordinateurs.rices de zone.

- 300- 350 élèves : Un.e coordinateur.rice de zone
- 351- 400 élèves : Deux coordinateurs.rices de zone
- 401- 450 élèves : Trois coordinateurs.rices de zone
- Plus de 450 élèves : Quatre coordinateurs.rices de zone

Les coordinateurs.rices de zone recevront chacun 1/4 d'une allocation de 3 crédits. Ces indemnités seront versées à condition que le/la coordinateur.rice de zone exerce les fonctions convenues par le département, comme indiqué au point 9.14.c.

b) Élection des coordinateurs.rices de zone

Les président.e.s de département sont élu.e.s par les membres du département parmi les membres à temps plein et les membres à temps partiel en période d'essai ou titularisés. Sont admissibles à ces élections tous.les membres à temps plein, les membres à temps partiel en période d'essai et les membres permanent.e.s, ainsi que le/la représentant.e votant du département parmi les enseignant.e.s contractuel.le.s.

Ces élections ont lieu avant la réunion du Sénat concernant les étudiant.e.s sortant.e.s, en mai. Le mandat du/de la président.e s'étend du 1er juillet au 30 juin et est normalement d'une durée de deux ans, renouvelable deux fois consécutivement.

Un.e membre ne peut être coordinateur.rice de zone que pour une seule zone à la fois.

c) Fonctions des coordinateurs.rices de zone

Les tâches des coordinateurs.rices de zone sont convenues par les membres du département avant le début du mandat du/de la coordinateur.rice de zone.

Ces tâches peuvent inclure ce qui suit, sans s'y limiter :

- i) Coordonner les cours à plusieurs sections, le cas échéant;
- ii) Planifier et mettre en œuvre les programmes;
- iii) Préparer une liste de cours pour le groupe régional qui doit être enseigné chaque année
- iv) Réviser la copie du calendrier et consulter les membres du groupe régional pour recommander des changements dans la copie du calendrier;
- v) Planifier les activités d'apprentissage expérientiel dans la zone;
- vi) Avec les membres du groupe de secteur, coordonner les décisions concernant les congés sabbatiques, les remplacements de congés sabbatiques, les instructeurs.rices à temps partiel, les demandes des professeurs à temps plein, etc.;
- vii) Assurer la liaison avec les professeur.e.s à temps partiel et les professeur.e.s remplaçant.e.s et veiller à ce que les instructeurs.rices soient familiarisé.e.s avec toutes les politiques et procédures relatives aux étudiant.e.s, aux examens, etc.;
- viii) Aider le/la conseiller.ère académique à conseiller les étudiant.e.s, à choisir les cours, à planifier leur carrière, à planifier les études supérieures;
- ix) Aider le/la président.e du département, si nécessaire, à recommander des changements de cours, des crédits de transfert, des crédits de programmes d'échange, des crédits de cours de perfectionnement et des cours pour les nouveaux.elles étudiant.e.s participant à des programmes d'échange;
- x) Participer à des événements sur le campus (journées portes ouvertes, événements du département, etc.)

9.15 Libérations de cours supplémentaires

- a) Les membres siégeant au Comité d'évaluation (CE) pour l'année universitaire recevront chacun une libération de trois (3) crédits de cours.
- b) À partir du 1er juillet 2024, les membres siégeant à la Commission sénatoriale de planification (CSP) pour l'année universitaire recevront chacun une libération de trois (3) crédits de cours.
- c) Les membres qui agissent à titre de médiateur de l'université recevront une libération de cours de six (6) crédits.
- d) Les cours d'études indépendantes ne sont pas pris en compte dans la détermination de la charge normale.
- e) Thèses de spécialisation

La supervision de la thèse de spécialisation d'un.e étudiant.e est rémunérée à hauteur de 1/10e d'une allocation de cours de trois (3) crédits par étudiant.e, pour un maximum de six (6) crédits par étudiant.e.

f) Supervision des études supérieures

L'enseignement de cours de deuxième cycle ou la supervision de thèses de deuxième cycle pour les étudiant.e.s de deuxième cycle inscrits à l'Université Bishop's est rémunéré de la manière décrite ci-dessous.

- i) Pour chaque tranche de trois (3) crédits de cours de deuxième cycle enseignés : 1/10e de l'allocation de cours par étudiant.e. Les cours d'études supérieures de trois crédits auxquels participent dix étudiant.e.s ou plus sont considérés comme un cours faisant partie de la charge de travail normale d'un.e membre.
- ii) Nonobstant l'alinéa 9.15.f.i., pour la supervision de thèses au niveau de la maîtrise, le/la superviseur.e recevra une compensation après la soutenance réussie de la thèse, à raison

de 1/10e d'allocation pour chaque tranche de trois (3) crédits supervisés, jusqu'à concurrence d'une (1) allocation par étudiant.e diplômé.e.

Pour les mémoires de maîtrise commençant après le 1er juillet 2023, un.e superviseur.e peut réclamer un maximum de deux (2) allocations de cours par année à cette fin. En cas d'urgence, la limite définie dans cette clause peut être dépassée, mais uniquement avec l'accord du comité paritaire.

En cas de cosupervision, chaque superviseur.e reçoit la moitié de l'indemnité normale.

Les membres dont le département n'offre pas de programme de troisième cycle et qui supervisent un.e étudiant.e de troisième cycle inscrit.e dans une autre institution peuvent recevoir une indemnisation de l'institution d'origine de l'étudiant.e.

9.16 Aucune autre allocation n'est versée aux membres qui assument des fonctions administratives dans le cadre de leur charge de travail normale, sauf dans les cas prévus par la présente convention.

9.17 Pour les allocations gagnées en vertu des articles 9.13 i-ii et 9.15 e-f, un maximum de 1500 \$ peut être versé annuellement au FDP du membre.

9.18 Montants des allocations

- À compter du 1er juillet 2022, une allocation complète est de 9 009,47 \$.
- À compter du 1er janvier 2023, l'allocation complète est de 9 189,65 \$.
- À compter du 1er juillet 2023, une allocation complète sera de 9 373,45 \$.
- À compter du 1er juillet 2024, une allocation complète sera de 9 560,92 \$.

9.19 Les tâches normales d'enseignement doivent commencer pendant la période de 8 h 30 à 19 h du lundi au jeudi et de 8 h 30 à 16 h 30 le vendredi pendant la session régulière. Les dérogations ne sont possibles qu'avec l'accord du comité paritaire.

9.20 Si des aménagements individuels ou des exigences de programme l'exigent, une partie de la charge d'enseignement normale d'un.e membre peut être déplacée vers les sessions de printemps et d'été. De telles exceptions ne seront accordées que sur recommandation du/de la président.e et avec l'accord du comité paritaire universitaire.

Nonobstant ce qui précède, la participation à l'enseignement au printemps ou en été ne doit pas entrer en conflit ou interférer avec la réalisation des tâches principales du/de la membre à l'égard de l'université.

9.21 Un.e membre peut être tenu.e de n'enseigner que des cours d'introduction à sa (ses) discipline(s) et des cours avancés dans son (ses) domaine(s) de compétence.

9.22 Sous réserve de l'approbation du/de la doyen.ne, un.e membre a droit à un.e correcteur.ice ou à un.e lecteur.ice pour les cours auxquels sont inscrit.e.s vingt et un (21) étudiant.e.s ou plus à la date d'ajout ou de retrait, et à un.e démonstrateur.ice pour les cours de laboratoire auxquels sont inscrit.e.s plus de vingt et un (21) étudiant.e.s.

9.23 Les membres partageront certaines responsabilités dans l'administration générale des affaires de leurs départements et divisions et dans la supervision générale du travail des étudiant.e.s.

9.24 Enseignement de printemps, d'été et de formation continue

Les membres ne sont pas tenu.e.s d'enseigner pendant les sessions de printemps et d'été.

L'enseignement en formation continue relève de la convention collective des professeurs.es contractuel.le.s.

Nonobstant ce qui précède, les membres peuvent participer aux programmes d'enseignement du printemps, de l'été ou de formation continue à condition que cet enseignement n'entre pas en conflit ou n'interfère pas avec l'accomplissement des fonctions principales du/de la membre à l'égard de l'université.

9.25 Les libérations de cours définies aux articles 9.12, 9.13 et 9.15 sont accordées pour permettre au/à la membre de libérer le temps qu'il/elle consacre normalement à l'enseignement afin de répondre à des exigences supplémentaires en matière de recherche ou de service.

9.26 Cours en surcharge

- a) Un.e membre aura le droit de réclamer une surcharge dans le cycle interne pour un cours rendu disponible en vertu de l'alinéa 9.12.a, à condition qu'aucun.e membre du corps professoral contractuel.le ayant un point d'ancienneté pour ce cours n'exerce son droit de l'enseigner dans le cycle interne, et à condition que :
 - i) le/la membre a déjà donné le cours, tel que vérifié par le bureau du vice-principal à l'enseignement et à la recherche, ou
 - ii) qu'il s'agisse d'un cours approuvé par le Sénat qu'il a créé.
- b) Les restrictions mentionnées aux points 9.26.a.i) et ii) ne s'appliquent pas aux semestres de printemps et d'été.

Les membres peuvent enseigner un maximum de six (6) crédits de cours en plus de la charge définie au paragraphe 9.12 pour les sessions d'automne, d'hiver, de printemps et d'été. Il est à noter que la charge annuelle du/de la membre comprend l'une ou l'autre des libérations définies aux articles 9.12, 9.13 et 9.15, ou toutes ces libérations.

9.27 En cas d'urgence, la limite définie de six (6) crédits de cours peut être dépassée, mais uniquement sur recommandation du/de la président.e et avec l'accord du comité mixte.

9.28 Santé, sûreté et sécurité

L'entreprise reconnaît qu'il lui incombe de fournir aux membres un lieu de travail sain et sûr, ainsi que des installations, des fournitures et des services suffisants pour protéger la santé, la sécurité et le confort des membres dans l'exercice de leurs fonctions. À cette fin et sans limiter la généralité de ce qui précède :

- a) l'entreprise et l'association maintiennent un Comité paritaire de santé et de sécurité qui établit, examine et met en œuvre les politiques de santé et de sécurité sur le campus;
- b) l'entreprise accepte de fournir des services de santé en cas d'urgence ou d'accident impliquant un.e membre sur le Campus, sans frais pour le membre;
- c) l'entreprise accepte de fournir à tous les membres l'équipement et les vêtements de protection nécessaires à l'exécution sûre et efficace de leurs tâches;
- d) si un.e membre a besoin de dispositions particulières pour des raisons de santé (par exemple, des installations pour fauteuils roulants, des ajustements de sanitaires, etc.), l'entreprise accepte de répondre aux demandes de telles considérations rapidement et en privilégiant avant tout le bien-être du/de la membre.
- e) En vertu de l'article 4.03b, les membres ont droit à des mesures d'adaptation pour les handicaps physiques et mentaux, jusqu'à concurrence de la contrainte excessive. Par la suite, si l'entreprise a des motifs raisonnables de croire qu'un.e membre est physiquement ou psychologiquement incapable de s'acquitter des fonctions décrites dans la présente convention, elle peut, après avoir consulté le/la doyen.ne concerné.e et avisé l'association, relever le/la membre de ses fonctions d'enseignement et de ses autres fonctions pendant un semestre, en attendant une évaluation médicale organisée par l'entreprise. Pendant cette période, le/la membre continue de recevoir son plein salaire et ses autres avantages.

Le/la doyen.ne doit rencontrer le membre/la concerné.e pour lui expliquer les raisons de la suspension de ses fonctions. Le/la membre a le droit d'être accompagné.e par un représentant.e de l'association lors de cette réunion.

Dans ce cas, l'incapacité physique ou psychologique à exercer ses fonctions ne constitue un motif de licenciement que si le/la membre refuse de manière persistante et déraisonnable un traitement médical ou tout autre traitement approprié. Les procédures de congédiement décrites à l'article 8 s'appliquent.

Après l'évaluation médicale, le/la membre sera soit réintégré.e avec les aménagements nécessaires, soit mis.e en congé de maladie (conformément à l'article 11.06).

f) l'entreprise reconnaît le droit des membres d'avoir accès à leurs bureaux et laboratoires en tout temps, sauf en cas d'urgence.

g) Les membres doivent assurer la surveillance personnelle des étudiant.e.s de premier cycle occupé.e.s dans les laboratoires de sciences et les ateliers de beaux-arts, en particulier la salle d'acide, l'atelier de métallurgie et la salle de peinture.

10.00 CONGÉ SABBATIQUE

10.01 Le congé sabbatique est un droit dont disposent les professeur.e.s conférencier.ère.s, les professeur.e.s adjoint.e.s, les professeur.e.s agrégé.e.s et les professeur.e.s titulaires d'un poste permanent, sous réserve de l'acceptation d'un projet de recherche ou d'érudition satisfaisant, des contraintes du département au sens de l'article 10.02 et sous réserve de l'article 10.12.

Le congé sabbatique est un droit dont disposent les instructeurs.trices principaux.les qui remplissent les conditions ci-dessus et qui, en outre, possèdent un grade terminal dans leur discipline et ont obtenu une évaluation satisfaisante en vertu de l'article 7.06 g ii) lors de l'évaluation précédant leur demande de congé.

Le congé sabbatique est un dispositif indispensable permettant aux Membres de maintenir l'excellence universitaire et professionnelle en se concentrant sur leurs activités de recherche, d'érudition, de création ou de profession, telles qu'énoncées à l'article 7.06 g ii. Les Membres se doivent de faire un usage fructueux de leur congé. Les projets doivent s'inscrire dans la contribution du/de la Membre au titre de l'article 7.06 g.ii.

10.02 Les Membres de départements universitaires et de domaines de concentration de l'École de gestion Williams demanderont leurs congés sabbatiques bien à l'avance afin de causer le moins de perturbations possible. Le nombre de congés sabbatiques par année dans chaque département ou domaine de concentration composé de trois Membres permanents ou en probation ou moins sera limité à un congé sabbatique d'une année complète (ou deux congés sabbatiques d'une demi-année), et à l'équivalent de deux congés sabbatiques d'une année complète dans les autres départements ou domaines de concentration.

Les congés sabbatiques d'une demi-année seront normalement répartis entre différents semestres pour éviter de compromettre la qualité des programmes.

Les critères suivants seront utilisés pour déterminer le/la Membre qui aura droit à un congé sabbatique dans les cas où les limites ci-dessus s'appliquent :

- Premier critère : années de service à l'Université Bishop's depuis le retour d'un congé antérieur ou une nomination.
- Deuxième critère : les Membres qui n'ont pas encore eu de congé passent avant ceux/celles qui en ont eu.

- Troisième critère : les Membres ayant un rang professoral plus élevé passent avant les autres.
- Quatrième critère : les Membres qui ont été plus longtemps à leur rang actuel passent avant les autres.
- Cinquième critère : les Membres qui ont un service total plus long à l'Université Bishop's passent avant les autres.
- Sixième critère : toute égalité restante sera résolue par un tirage à pile ou face.

10.03 Chaque département ou domaine de concentration de l'administration des affaires préparera chaque année un plan triennal détaillant le calendrier proposé des congés.

10.04 Pour avoir droit à un congé sabbatique d'une année universitaire, un.e Membre permanent.e doit :

- a) remplir les conditions énoncées à l'article 10.01;
- b) avoir enseigné pendant au moins six (6) ans dans le cadre d'une nomination probatoire ou permanente à temps plein ou partiel à l'Université Bishop's au rang professoral ou de professeur.e conférencier.ère depuis qu'il ou elle est revenu.e de son dernier congé sabbatique ou des congés prévus à l'article 9.31.

Jusqu'à deux (2) années d'équivalence professionnelle en vertu des articles 9.28 et 9.30 peuvent être appliquées à la période d'attente pour les congés sabbatiques.

Les Membres recevront un crédit de deux (2) ans au maximum pour les nominations universitaires antérieures, y compris les nominations à durée limitée à temps plein à l'Université Bishop's, équivalant au rang de professeur.e conférencier.ère ou professoral. Le terme « université » utilisé dans le présent article est défini comme suit :

- i) un établissement d'enseignement postsecondaire investi du pouvoir de décerner des diplômes, ou
- ii) un établissement d'enseignement postsecondaire offrant des cours menant à un diplôme, affilié ou fédéré à un établissement d'enseignement postsecondaire investi du pouvoir de décerner des diplômes, ou
- iii) un établissement d'enseignement postsecondaire légalement défini comme équivalent à un établissement décernant des diplômes par les gouvernements (provinciaux ou fédéraux) qui financent les établissements d'enseignement postsecondaire investis du pouvoir de décerner des diplômes.

Compte tenu des dispositions ci-dessus, au moins quatre (4) des six (6) années doivent avoir été consacrées à enseigner à l'Université Bishop's.

En plus de ce qui précède, les Membres qui ont bénéficié du paiement d'un traitement partiel ou intégral pour tout autre type de congé devront enseigner un nombre d'années supplémentaires équivalant uniquement au coût de remplacement du congé pour l'université par rapport au traitement total du/de la Membre, multiplié par six.

Les congés de l'unité de négociation en vue d'occuper des postes administratifs à l'Université seront pris en compte aux fins de l'application du présent article;

- c) faire approuver son projet de recherche ou d'érudition par le CE.

10.05 Les Membres qui prennent un congé sabbatique complet percevront 90 % du plein traitement auquel ils et elles ont droit durant la période dudit congé. Les Membres qui prennent un congé sabbatique d'une demi-année percevront 100 % du plein traitement auquel ils et elles ont droit durant la période dudit congé.

Lorsqu'un organisme subventionnaire tiers l'autorise, un.e Membre touchant un traitement réduit peut conserver une partie de la rémunération, de la bourse ou de l'indemnité reçue à titre de soutien personnel

au congé, ce qui portera son traitement à un niveau équivalent de 100 %. Le/La Membre peut conserver 35 % de l'aide reçue en sus du traitement de 100 %; les 65 % restants seront affectés aux crédits de congé de recherche, en sus de l'allocation de 30 crédits (9.12 b).

Le nombre d'années sera calculé comme indiqué à l'article 10.04 b). Les indemnités pour frais de déplacement ne seront pas déduites.

10.06 À la demande du/de la Membre, la Corporation versera une fraction du traitement du/de la Membre afin de financer une subvention de recherche pour les déplacements et autres dépenses. Ce montant devra être déduit du montant auquel le/la Membre a droit.

10.07 Un.e Membre permanent.e qui remplit les conditions énoncées à l'article 10.01 a la possibilité de prendre un congé d'une demi-année commençant le 1^{er} janvier ou le 1^{er} juillet, si cela peut être organisé avec son département et sa division.

Un congé d'une demi-année est disponible si le/la Membre a enseigné au moins trois (3) ans depuis qu'il ou elle est revenu.e son dernier congé sabbatique ou des congés prévus à l'article 9.33.

La charge d'enseignement des Membres qui prennent un congé sabbatique d'une demi-année sera constituée au minimum de moitié de leur charge normale, telle que définie au paragraphe 9.12 c).

L'article 10.04 c) s'applique à ces congés.

Pour protéger les Membres en congé sabbatique d'une demi-année, il est prévu qu'ils et elles n'exercent pas les fonctions de président.e, de membre du Comité d'évaluation ou de membre du Comité de planification du Sénat au cours de cette année.

10.08 Les Membres dont le crédit accumulé représente plus de périodes qu'il n'en faut pour un congé sabbatique d'une année complète ou d'une demi-année peuvent utiliser au maximum quatre de ces périodes supplémentaires pour leur prochain congé sabbatique d'une année complète ou d'une demi-année.

Les dispositions de l'article 10.04 b) concernant la prise en compte des années de service dans un autre établissement ou l'équivalence professionnelle ne s'appliquent pas aux congés sabbatiques d'une demi-année.

10.09 Les Membres en congé sabbatique bénéficieront de toutes les augmentations de traitement, des progressions de l'échelle de traitement et des avantages sociaux, au même titre que les autres Membres en poste à l'Université.

10.10 Un.e Membre qui envisage de prendre un congé sabbatique doit en faire la demande par écrit au Comité d'évaluation (CE) avec copie au/à la doyen.ne concerné.e. Pour tous les congés, la demande doit être faite avant le 30 septembre de l'année universitaire précédant la période de congé.

La demande comprendra le *curriculum vitae* du/de la Membre, ainsi que la demande et le rapport de congé sabbatique précédents.

10.11 Le CE décidera quelles demandes sont conformes à l'objectif pour lequel le congé sabbatique est accordé, conformément à l'article 10.01.

Lorsque le Comité a besoin d'informations complémentaires ou envisage une décision négative, le/la Membre est invité.e à comparaître devant le Comité. Le/La candidat.e doit être informé.e à l'avance et par écrit de tous les facteurs ayant remis en cause sa demande et doit avoir la possibilité de s'exprimer à ce sujet. Cette réunion a lieu avant que le Comité ne prenne sa décision.

Lors de l'évaluation des candidat.e.s en vue d'un congé sabbatique, les critères retenus ne sauraient être discriminatoires à l'égard des Membres.

Le CE informera les Membres de sa décision et publiera la liste des Membres qui bénéficieront d'un congé sabbatique.

10.12 Les Membres qui souhaitent avoir l'autorisation de rester sur le campus et de continuer à utiliser leur bureau pendant leur congé sabbatique doivent justifier cette demande auprès du CE dans le cadre de leur proposition de projet concernant le congé sabbatique.

10.13 Les Membres qui reviennent d'un congé sabbatique soumettront au CE, dans les trois (3) mois suivant leur retour à l'Université, un rapport écrit sur le travail accompli pendant leur congé. Les trois mois commencent le 1er janvier pour les congés se terminant le 31 décembre de l'année précédente ou le 1er juillet pour les congés se terminant le 30 juin. Le rapport des Membres doit montrer qu'ils et elles ont mis à profit leur congé sabbatique, selon les critères énoncés à l'article 10.01. Les programmes de recherche et d'érudition étant évolutifs et souples, les Membres sont encouragé.e.s à expliquer toute divergence entre les travaux proposés et ceux réalisés. Le rapport sur le congé sabbatique doit être joint à la demande suivante de congé sabbatique.

Le CE déterminera si le rapport sur le congé sabbatique est acceptable ou non et en fera part au/à la Membre et au/à la principal.e dans les trois mois suivant la réception dudit rapport. Si le CE n'accepte pas un rapport, il enverra un courrier expliquant sa décision au/à la Membre et au/à la doyen.ne concerné.e, qui pourra communiquer avec le/la Membre afin de lui proposer tout service de formation et mentorat nécessaire au développement de sa carrière et de ses recherches.

10.14 Un.e Membre en congé sabbatique continuera d'être membre de l'unité de négociation, et ses cotisations seront déduites par la Corporation de son traitement pendant ce congé.

11.00 CONGÉS

11.01 Congé pour activités politiques

Un.e Membre peut, sans préjudice de son poste à l'Université, être candidat.e à une fonction politique, qu'elle soit fédérale ou provinciale. Il ou elle aura droit à un congé autorisé d'un (1) mois avec traitement intégral et avantages sociaux.

11.02 Si elle ou il est élu.e à la fonction ci-dessus, le/la Membre bénéficiera d'un congé autorisé complet sans traitement, tel que spécifié à l'article 11.09, pendant la durée de son mandat. La durée du congé autorisé n'excédera pas cinq (5) années universitaires.

11.03 Un.e Membre élu.e à une fonction municipale n'est pas tenu.e de prendre un congé autorisé complet sans traitement si elle ou il démontre, à la satisfaction de son département, que les responsabilités de sa fonction ne l'empêcheront pas de réaliser ses obligations universitaires ou professionnelles à temps plein ou à temps partiel.

11.04 Congé pour raisons familiales

Un.e Membre peut convenir avec le département et le/la doyen.ne de la division concernée d'un congé planifié ou d'urgence d'un (1) mois ou moins, avec traitement intégral et avantages sociaux. Ce congé ne peut pas être refusé sans motif valable.

11.05 Congé de proche aidant

Un.e Membre peut prendre un congé de proche aidant d'un (1) mois ou moins, avec traitement intégral et avantages sociaux, afin de s'occuper d'un.e membre de sa famille. Les Membres peuvent demander la prolongation du congé pour une période maximale d'un (1) an, sans traitement ni avantages sociaux. Un certificat médical est nécessaire pour attester qu'un.e membre de la famille est gravement malade ou blessé.e ou a besoin de soins de fin de vie.

11.06 Congé de maladie

Si les Membres sont absents de leurs fonctions pour cause de maladie, ils auront droit à leur traitement intégral et à l'ensemble de leurs avantages sociaux pendant les six (6) premiers mois. Les maladies d'une durée supérieure à six (6) mois seront gérées conformément aux dispositions du régime d'invalidité de longue durée. Dans ce cas, la Corporation se réserve le droit d'exiger des certificats d'un médecin légalement qualifié.

Le/La Membre en congé de maladie continuera d'accumuler du service et de l'ancienneté.

11.07 Congé pour fonctions judiciaires

Un congé payé est accordé à tout.e Membre appelé.e comme témoin ou juré par tout organisme au Canada doté du pouvoir d'assignation. Les Membres doivent prévenir leur doyen.ne dès la réception de l'avis leur indiquant qu'ils doivent se présenter au tribunal et fournir la preuve de la signification exigeant leur présence.

11.08 Congé autorisé sans traitement

Les congés autorisés sans traitement débiteront le 1er juillet ou le 1er janvier, auront une durée de six (6), douze (12), dix-huit (18) ou vingt-quatre (24) mois, ne se prolongeront pas au-delà de deux (2) années consécutives et ne dépasseront pas l'équivalent de vingt-quatre (24) mois au cours de la carrière du/de la Membre à l'Université.

La Corporation approuvera les demandes de congé sans traitement conformément au paragraphe ci-dessus, à condition que les Membres respectent un préavis écrit d'au moins trois mois. Une copie de toutes les lettres concernant les congés transmises par la Corporation aux Membres sera adressée à l'Association.

Exceptionnellement, et sous réserve de la recommandation positive du Comité d'évaluation, un.e Membre qui retournera à l'Université peut se voir accorder un congé autorisé par la Corporation afin de poursuivre des opportunités professionnelles. Le temps passé à l'extérieur de l'Université dans le cadre d'un tel congé ne sera pas soustrait de l'attribution normale de vingt-quatre (24) mois du/de la Membre.

11.09 Tout.e Membre qui prend un congé autorisé sans traitement aura le droit, mais non l'obligation, de maintenir sa participation aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-invalidité et d'assurance-maladie de l'Université pendant une période maximale de vingt-quatre (24) mois continus, et la Corporation continuera de verser ses contributions à ces régimes.

Le/La Membre aura également le droit, mais non l'obligation, de maintenir sa participation au régime de retraite de l'Université pendant la durée de son congé autorisé sans traitement. Si le/la Membre choisit de maintenir sa participation au régime de retraite de l'Université, la Corporation a la possibilité de continuer à verser ses contributions.

11.10 Un.e Membre en probation qui prend un congé autorisé sans traitement n'aura pas le droit d'inclure ces années d'absence à la période probatoire maximale. Pour les Membres en congé sans traitement, nommés à un poste d'enseignement à l'Université au niveau professoral ou de professeur.e conféréncier.ère ou à un poste professionnel équivalent ailleurs, les années de congé sont incluses dans le calcul de l'ancienneté. Ils recevront aussi des augmentations pour ce congé dans le cadre de la progression dans l'échelle de traitement. L'équivalence des nominations professionnelles sera évaluée par le CE avant que le congé soit pris.

11.11 Congés de recherche

Afin de permettre aux Membres de remplir leurs engagements professionnels, la Corporation peut accorder des congés de recherche avec traitement partiel sur recommandation du/de la doyen.ne, conformément aux directives établies par le Sénat.

Pour être éligible, un.e Membre doit être titularisé.e et doit avoir enseigné à l'Université pendant au moins trois ans.

11.12 Les années de congé de recherche comptent comme années d'ancienneté et sont incluses dans la progression du/de la Membre dans l'échelle de traitement.

11.13 Perfectionnement

Sur recommandation du/de la doyen.ne, la Corporation peut accorder un soutien financier aux Membres ayant le rang de professeur.e conférencier.ère, d'instructeur.rice et d'instructeur.rice principal.e qui ont déjà une maîtrise et qui souhaitent développer leurs qualifications pour atteindre le niveau doctoral. Les Membres pourront prendre de tels congés avec quatre-vingts pour cent (80 %) du traitement la première année et soixante-dix pour cent (70 %) la deuxième année et devront rembourser les montants en question s'ils ne reviennent pas travailler à l'Université pendant une période équivalente à la durée du congé.

Les demandes de congé de perfectionnement doivent être reçues par le/la doyen.ne avant le 30 septembre pour l'année universitaire suivante.

Les Membres qui bénéficient d'un tel congé ou d'un congé en vertu de l'article 11.11 maintiendront leur participation aux régimes d'avantages sociaux de l'Université. La Corporation et les Membres continueront d'effectuer les paiements requis pour ces régimes.

11.14 Les Membres qui bénéficient d'un tel congé ou d'un congé en vertu de l'article 11.11 continueront d'être membres de l'unité de négociation et leurs contributions seront déduites de leur traitement par la Corporation.

11.15 Les congés de perfectionnement accordés pour développer les qualifications d'un.e Membre (article 11.13) ne seront pas inclus dans les années d'ancienneté et ne permettront pas au/à la Membre de progresser dans l'échelle de traitement en recevant des augmentations pendant ce congé.

11.16 Les années correspondant à ces congés (article 11.13) ne seront pas prises en compte dans la période probatoire d'une nomination.

11.17 Congés de maternité, parental pour le conjoint ou la conjointe et parental

Les dispositions de l'article 11.18 s'appliquent aux Membres qui sont éligibles aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)/ou à un congé de maternité, parental pour le conjoint ou la conjointe ou parental, et présentent une demande en ce sens :

11.18.1 Congé de maternité

a) Toute Membre enceinte pourra prétendre à un maximum de quinze (15) ou dix-huit (18) semaines de congé de maternité en fonction du régime du RQAP qu'elle aura choisi (régime de

base ou régime particulier).

b) Pendant la période de congé de maternité spécifiée à l'article 11.18.1 a), la Corporation versera à la Membre :

- (i) un montant égal à la différence entre les prestations de maternité du RQAP qu'elle reçoit selon le régime qu'elle a choisi auprès du RQAP et 100 % de son traitement nominal;
- (ii) ainsi que, en cas de réduction par le gouvernement du droit aux prestations du RQAP de la Membre, un montant nécessaire pour permettre à la Membre de recevoir le complément décrit à l'article 11.18.1 b).

c) Si la Membre n'a pas droit aux prestations du RQAP ou si le RQAP cesse de couvrir les prestations de grossesse ou ajuste le montant des prestations reçues, la Corporation s'assurera que la Membre reçoit 100 % de son traitement nominal pendant la durée de son congé.

11.18.2 Préavis requis pour le congé de maternité

a) La Membre donnera à la Corporation un préavis écrit au moins quatre (4) semaines avant la date à laquelle son congé de maternité doit commencer. Le délai de préavis peut être modifié d'un commun accord.

b) Le délai de préavis mentionné à l'article 11.18.2 a) ne s'appliquera pas si la Membre cesse de travailler en raison de complications liées à sa grossesse ou en raison d'une naissance, d'une mortinaissance ou d'une fausse-couche.

11.18.3 Congé parental pour le conjoint ou la conjointe

a) À l'occasion de la naissance d'un.e enfant ou de l'adoption d'un.e mineur.e confié.e pour la première fois aux soins ou à la garde d'un parent, le parent de l'enfant qui ne prend pas le congé de maternité ou parental a droit, en combinaison avec les dispositions du RQAP, à un congé d'une durée maximale de cinq semaines continues avec traitement intégral et avantages sociaux.

b) Pendant la période de congé parental pour le conjoint ou la conjointe prévue à l'article 11.18.3 a), la Corporation versera au/à la Membre, pendant cinq (5) semaines, la différence entre ses prestations du RQAP et 100 % de son traitement nominal.

Le congé parental pour le conjoint ou la conjointe ne peut pas commencer avant la semaine de naissance ou d'arrivée de l'enfant. De plus, il doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance ou l'arrivée de l'enfant.

c) Sinon, un.e Membre peut bénéficier d'une (1) réduction de cours à la place des cinq semaines de congé parental pour le conjoint ou la conjointe prévues à l'article 11.18.3 a). Ce congé ne peut pas commencer avant la période de naissance ou d'arrivée de l'enfant et ne doit pas se terminer plus de 52 semaines après la naissance ou l'arrivée de l'enfant.

d) Le/La Membre donnera à la Corporation un préavis écrit au moins quatre (4) semaines avant la date à laquelle son congé parental en tant que conjoint.e doit commencer. Le délai de préavis peut être modifié d'un commun accord.

11.18.4 Congé parental rémunéré à l'occasion de la naissance d'un.e enfant

a) À l'occasion de la naissance d'un.e enfant, tout.e Membre a droit à un congé parental de trente-cinq (35) semaines au maximum, en fonction du régime du RQAP choisi par ce.tte Membre (régime de base ou régime particulier).

b) Pendant la période de congé parental spécifiée à l'article 11.18.4 a), la Corporation versera au/à la Membre :

(i) pendant trente-deux (32) semaines au maximum, en fonction du régime du RQAP choisi par ce.tte Membre (régime de base ou régime particulier), un montant égal à la différence entre les prestations du RQAP reçues par ce.tte Membre et 100 % de son traitement nominal;

(ii) ainsi que, en cas de réduction par le gouvernement du droit aux prestations du RQAP du/de la Membre, un montant nécessaire pour permettre au/à la Membre de recevoir le complément décrit à l'article 11.18.4 b).

c) Si le/la Membre n'a pas droit aux prestations du RQAP ou si le RQAP cesse de couvrir les prestations parentales ou ajuste le montant des prestations reçues, la Corporation s'assurera que le/la Membre reçoit 100 % de son traitement nominal pendant la durée du congé.

d) Le/La Membre donnera à la Corporation un préavis écrit au moins quatre (4) semaines avant la date à laquelle son congé parental doit commencer. Le délai de préavis peut être modifié d'un commun accord.

11.18.5 Congé parental à l'occasion de l'adoption d'un.e enfant

a) À l'occasion de l'adoption d'un.e mineur.e confié.e pour la première fois aux soins ou à la garde d'un parent, le/la Membre parent a droit à un congé parental rémunéré de trente-sept (37) semaines au maximum, en fonction du régime du RQAP choisi par ce.tte Membre (régime de base ou régime particulier).

b) Pendant la durée de congé parental spécifiée à l'article 11.18.5, la Corporation versera au/à la Membre :

(i) pendant trente-sept (37) semaines au maximum, en fonction du régime du RQAP choisi par ce.tte Membre (régime de base ou régime particulier), un montant égal à la différence entre les prestations du RQAP reçues par ce.tte Membre et 100 % de son traitement nominal;

(ii) ainsi que, en cas de réduction par le gouvernement du droit aux prestations du RQAP du/de la Membre, un montant nécessaire pour permettre au/à la Membre de recevoir le complément décrit à l'article 11.18.4 b.ii.

c) Si le/la Membre n'a pas droit aux prestations du RQAP ou si le RQAP cesse de couvrir les prestations parentales ou ajuste le montant des prestations reçues, la Corporation s'assurera que le/la Membre reçoit 100 % de son traitement nominal pendant la durée de son congé.

11.18.6 Congé parental prolongé

Un congé parental prolongé non rémunéré, d'un maximum d'un (1) an, sera octroyé à tout.e Membre en faisant la demande. Un préavis d'au moins quatre (4) semaines devra être remis à la Corporation.

11.18.7 Généralités

a) Pendant tout congé de maternité, parental pour le conjoint ou la conjointe, d'adoption et/ou parental, les avantages sociaux des Membres sont maintenus comme si ces derniers étaient en service, sous réserve qu'ils ou elles s'acquittent régulièrement et de manière ininterrompue des contributions salariales requises pour bénéficier de ces avantages sociaux et que les politiques existantes le permettent.

b) Les Membres enceintes pourront bénéficier d'un aménagement de leurs fonctions, si cela est possible, lorsque des complications dues à leur grossesse le justifieront ou lorsque des conditions de travail les exposeront à des dangers physiques, à des maladies infectieuses ou à des risques de fausse-couche.

c) Aucune disposition du présent article n'aura vocation à empêcher les Membres de demander un congé pour s'absenter du travail en raison d'une maladie.

d) En cas d'interruption de la grossesse, toute Membre a droit à un congé de maternité la semaine où la grossesse est interrompue, si cette interruption a lieu après la 19^e semaine de grossesse, comme prévu à l'article 11.18.1.

e) Sous réserve des dispositions de l'article 11.18, tout.e Membre peut prolonger son congé parental de quinze (15) semaines si la santé de son/sa nouveau-né.e le requiert. Le/La Membre bénéficiera d'un congé de maternité rémunéré selon les mêmes conditions que celles décrites à l'article 11.18.1 a) (ii).

f) À son retour au travail, le/la Membre ayant pris des congés en vertu du présent article réintégrera son ancien poste avec l'intégralité de son traitement nominal et de ses avantages sociaux prévus par la présente Convention collective.

g) La période de congé d'un.e Membre sera incluse dans le calcul de ses années de service à des fins d'ancienneté.

h) Un.e Membre en congé de maternité ou en congé parental peut choisir de reporter d'une période équivalente les décisions contractuelles relatives au renouvellement de sa nomination ou à la titularisation/permanence. Lorsqu'un.e Membre choisit de reporter ces décisions, il ou elle en informe par écrit le/la doyen.ne, ou son équivalent.

i) Les parties conviennent du fait que les dispositions du présent article correspondront au moins à celles des lois provinciales et fédérales en vigueur en matière de travail et d'emploi modifiées périodiquement. Les différences d'interprétation du présent article seront résolues en

faisant preuve de cohérence avec la législation applicable.

12.00 EMPLOI DE NON-MEMBRES

12.01 La Corporation convient de ne pas employer de non-membres de l'unité de négociation pour exécuter les tâches des membres, sauf tel que spécifié ci-dessous :

- a) Aucun élément des présentes ne saurait empêcher l'enseignement de cours par le/la principal.e, le principal.e adjoint.e de l'Université et/ou les doyens.
- b) Aucun élément des présentes ne saurait empêcher l'exécution supervisée de tâches d'enseignement par des étudiants ou d'autres personnes employées comme correcteurs et intervenants.
- c) Aucun élément des présentes n'est contraire à d'autres conventions collectives existantes de l'Association concernant l'exercice des fonctions d'enseignement.
- d) Aucun élément des présentes ne saurait empêcher l'enseignement de cours par des personnes rémunérées par des sources extérieures en vertu d'une entente entre la Corporation et un gouvernement autre que celui de la province de Québec.
- e) Aucun élément des présentes ne saurait empêcher l'enseignement de cours par des individus qui participent à un échange approuvé entre l'Université et toute autre université.

13.00 ACCÈS AUX DOSSIERS DES MEMBRES

13.01 Les membres ont le droit, pendant les heures normales de travail, d'examiner tous les dossiers les concernant conservés par la Corporation, par l'Association ou par tout comité établi par la présente Convention.

13.02 Tous les dossiers contenant des éléments d'évaluation des membres peuvent être conservés uniquement par le bureau du/de le la Vice-principal.e Académique et, éventuellement, par le CE, le CAE, le CAF ou les Comités de nomination. Les lettres de recommandation externes fournies au Comité des nominations ne sont pas incluses dans les dossiers personnels et sont détruites après l'entrée en fonction de la personne nommée. Tout le contenu de ces dossiers doit être répertorié et numéroté.

13.03 Les membres auront le droit de faire compléter ou corriger tous leurs dossiers en cas d'erreur ou d'insuffisance du dossier. Dans l'éventualité où une distorsion est présumée, les membres seront en droit de demander que des documents supplémentaires soient inclus dans leur dossier.

13.04 Les membres pourront demander à la Corporation de préparer des copies de leur dossier, à ses frais.

13.05 Aucun document anonyme ne sera conservé concernant un.e membre, à moins que celui-ci ou celle-ci n'en fasse la demande expresse, à l'exception d'informations statistiques agrégées, telles qu'obtenues à partir des évaluations des étudiants, selon les procédures approuvées par le Sénat. Aucun de ces documents, s'ils sont conservés contrairement à la présente Convention, ne sera présenté comme preuve dans une procédure impliquant un.e membre. Si une telle preuve est soumise, elle sera rayée du dossier et ne sera pas considérée comme faisant partie des preuves.

13.06 Les lettres d'évaluation ou tous les autres documents présentés en tant que preuves dans le cadre d'une procédure de congédiement pour cause seront mis à la disposition du/de la membre concerné.e.

13.07 Les dossiers des membres ne seront pas mis à disposition de tiers, sauf si cela est nécessaire dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions en vertu de la présente Convention ou sauf demande écrite des membres concernés.

13.08 À l'exception des membres nommés à l'essai pour la première fois, les notes des membres individuels, telles que déterminées par le questionnaire d'opinion des étudiants pour l'évaluation de l'enseignement, seront conservées dans un dossier unique dans le bureau du/de la Vice-Principal.e Académique. Les évaluations de l'enseignement des membres nommés à l'essai pour la première fois seront à la disposition de leur doyen.ne et du/de la principal.e.

14.00 DROITS D'AUTEUR/PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

14.01 En reconnaissance de l'engagement de la Corporation à l'égard de l'érudition, y compris les activités d'enseignement, de recherche et de publication, la Corporation convient que les Membres jouissent d'une liberté intellectuelle et artistique totale concernant la création de propriété intellectuelle, ainsi que du droit absolu de diffuser par quelque moyen que ce soit la propriété intellectuelle qu'ils/elles possèdent. Le créateur ou la créatrice d'un élément de propriété intellectuelle est libre de le publier ou d'utiliser tout autre moyen pour le faire passer dans le domaine public. La Corporation et l'Association conviennent que les Membres n'ont aucune obligation de chercher à obtenir un brevet ou toute autre protection juridique pour le résultat de leur travail ni de modifier les recherches pour en améliorer la brevetabilité. Aucun.e créateur.trice n'est obligé.e de s'engager dans l'exploitation commerciale.

14.02 La Corporation ne conclura aucun accord avec un tiers qui modifie ou limite, ou a pour effet de modifier ou de limiter, les droits de propriété intellectuelle d'un.e Membre.

14.03 La Corporation reconnaît qu'elle n'a aucun intérêt dans les droits d'auteur de tout.e Membre sur tout support imprimé ou numérique (livre, article, création intellectuelle ou document similaire) et qu'elle ne formule aucune revendication à cet égard. Par conséquent, la Corporation abandonne et renonce à l'intégralité des droits sur ces droits d'auteur.

14.04 Droits d'auteur sur les œuvres d'art

Les Membres auteurs d'œuvres d'art telles que des tableaux, des sculptures, des musiques, des films, des œuvres d'art enregistrées ou tout élément similaire, conservent les droits d'auteur sur ces œuvres, et la Corporation, par conséquent, s'engage à transmettre aux auteurs tous les droits sur lesdites œuvres d'art et les leur transmet par les présentes.

14.05 Droits d'auteur sur le matériel pédagogique

La Corporation s'engage par les présentes à transmettre aux auteurs, et leur transmet par les présentes, tous les droits d'auteur sur le matériel pédagogique produit par les Membres sur tout support, et reconnaît que les Membres sont les seuls détenteurs.trices des droits d'auteur sur leur matériel pédagogique.

La Corporation prendra des mesures préventives pour protéger la propriété intellectuelle des Membres par le biais de politiques interdisant l'enregistrement non autorisé des activités universitaires.

Si un.e Membre constate que des cours enregistrés ou d'autres documents pédagogiques ont été publiés ou diffusés sans son autorisation, la Corporation fournira toute l'aide raisonnable aux Membres pour mettre fin à cette diffusion.

14.06 Droits d'auteur sur les logiciels

La Corporation abandonne et renonce par les présentes à tout droit d'auteur sur les logiciels développés par des Membres.

14.07 À l'exception des points désignés aux articles 14.03, 14.04, 14.05 et 14.06 ci-dessus, les Membres et la Corporation respecteront la politique suivante en matière de propriété intellectuelle pour les questions relatives à l'examen de la propriété intellectuelle en vue de sa protection par brevet et/ou de sa commercialisation potentielle.

a) En remplissant le formulaire de divulgation de l'Université, tous les Membres seront tenu.e.s de divulguer par écrit à la Corporation toute propriété intellectuelle découlant des recherches effectuées à l'Université, en indiquant, à ce moment-là, s'ils/elles souhaitent ou non procéder à sa protection par brevet et/ou à sa commercialisation.

b) Dans le cas où un.e Membre souhaiterait obtenir une protection par brevet, la Corporation sera obligée d'évaluer la propriété intellectuelle en question et d'informer le/la Membre par écrit de son acceptation ou de son refus de protéger la propriété intellectuelle proposée. Cette analyse aura lieu dans un délai de quatre mois à compter de la divulgation.

c) Dans l'éventualité où la Corporation refuserait d'aller plus loin, elle informera le/la Membre du fait qu'elle abandonne et renonce à tous les droits sur la propriété intellectuelle en question.

d) Si la Corporation accepte de protéger par brevet la propriété intellectuelle divulguée et que le/la Membre souhaite une protection par brevet afin de faire entrer la propriété intellectuelle dans le domaine public alors le/la Membre cédera sa propriété intellectuelle à la Corporation. Toutefois, le/la Membre sera toujours reconnu.e comme le/la seul.e inventeur.trice ou créateur.trice de l'idée, et ce statut ne pourra jamais lui être retiré ni refusé en raison de la cession de la propriété intellectuelle à la Corporation.

e) Si un.e Membre et la Corporation décident de protéger par brevet la propriété intellectuelle divulguée et de procéder à sa commercialisation ultérieure, le/la Membre cédera

la propriété intellectuelle à la Corporation. Toutefois, le/la Membre sera toujours reconnu.e comme le/la seul.e inventeur.trice ou créateur.trice de l'idée, et ce statut ne pourra jamais lui être retiré ou refusé en raison de la cession de la propriété intellectuelle en question à la Corporation ou à toute autre partie. En outre, si l'Université souhaite signer un contrat de licence portant sur la propriété intellectuelle divulguée, elle pourra le faire uniquement si l'inventeur.trice signe le contrat de licence de l'Université.

f) Si un.e Membre et la Corporation décident de protéger par brevet la propriété intellectuelle divulguée et de procéder à sa commercialisation ultérieure, et si des bénéfices nets découlent d'une telle commercialisation, ceux-ci seront répartis entre la Corporation et le/la Membre comme suit : le/la Membre recevra les premiers 10 000 \$, et par la suite les montants seront répartis de manière égale entre les deux parties.

15.00 PRATIQUES CONTINUES

15.01 La Corporation reconnaît sa responsabilité continue dans le maintien d'un environnement propice à l'exercice efficace des fonctions universitaires et professionnelles des Membres et s'engage à

fournir des installations et des services de soutien en accord avec cette responsabilité, sous réserve des politiques budgétaires qu'elle a établies.

Plus particulièrement, la Corporation veillera à fournir un niveau de soutien approprié et raisonnable dans les domaines suivants :

- a) Services administratifs et connexes permettant aux Membres de mener à bien les activités de l'Université.

Le soutien inclura :

- i) Classement et organisation :

Aide à l'organisation des cours, des ateliers et des réceptions, y compris le paiement des factures

Organisation des déplacements et de l'hébergement des conférenciers invités

Approvisionnement d'un dépôt local avec des fournitures de bureau de base

- ii) Impression, numérisation et photocopie :

Impression sur du papier à en-tête, sur des enveloppes de l'Université Bishop's; impression d'étiquettes avec nom

Photocopie de textes à utiliser dans les ensembles de cours et remplissage des formulaires appropriés en matière de droit d'auteur

Aide à la préparation des publications professionnelles

Numérisation de documents papier sous forme de fichiers électroniques

- iii) Résolution de problèmes :

Établissement de bons de travail pour les services des bâtiments et des terrains et les services des technologies de l'information

Vérification de l'accessibilité des salles de classe et de réunion lorsqu'elles sont réservées

- iv) Communication :

Envoi de courriels aux étudiants et aux Membres de la Faculté

Transmission d'annonces ou d'affiches à des listes de personnes spécifiques

Planification des réunions et réservations des salles de réunion

Assistance en cas d'annulation de cours

Accueil des examens selon les aménagements pour les étudiants

Gestion d'une boîte de dépôt pour les travaux des étudiants

Prise en charge du courrier sortant

Publication des événements sur le calendrier de l'Université

Aide pour les lettres de recrutement

Aide à la préparation des portes ouvertes

- v) Assistance aux présidents de département :

Personne-Ressource à qui transmettre les demandes du département

Mise à jour des listes de diffusion du département

Planification des réunions du département

Rassemblement des documents pour les réunions du département

Soutien administratif aux Comités de nomination

Rédaction des comptes rendus lors des réunions du département, le cas échéant

Gestion des annonces sur les tableaux d'affichage du département

Aide à l'élaboration de formulaires et de documents internes

- b) Personnel d'assistance du service des technologies de l'information (STI)

- c) si besoin, espace de laboratoire

- d) Téléphones

- e) Fournitures et équipements
- f) Outils et supports pédagogiques
- g) Correcteurs et intervenants, conformément aux dispositions de l'article 9.20.
- h) L'utilisation des services de bibliothèque, d'informatique et de photocopie sans frais pour les Membres dans le cadre de l'enseignement, des travaux universitaires et scientifiques, et de la recherche.

15.02 Tout.e Membre est en droit d'avoir un bureau privé, auquel l'accès est limité aux services normaux de nettoyage et de réparation et aux cas d'urgence, sauf accord du/de la Membre.

- a) Les bureaux doivent offrir un degré raisonnable d'intimité visuelle et acoustique. Tout nouveau bureau destiné à un.e Membre doit remplir ces conditions requises. De plus, toute modification ou rénovation des bureaux existants doit être conforme aux exigences de la présente Convention.
- b) Les bureaux des Membres sont équipés d'un ordinateur de bureau, d'un téléphone et de mobilier conforme aux normes ergonomiques actuelles. Les Membres ayant une déficience physique bénéficieront d'un bureau accessible ainsi que d'un mobilier et d'un équipement adaptés qui répondent à leurs besoins en matière d'aménagement.
- c) Lors des modernisations ultérieures du matériel informatique du bureau de la Faculté, les Membres pourront opter pour un dispositif informatique de leur choix parmi les options standard de l'Université.
- d) Le bureau d'un.e Membre devient temporairement disponible pour l'Université lorsque le/la Membre est en congé, sous réserve des restrictions de disponibilité résultant de l'article 10.12. Aucun.e Membre en période de probation ou titularisé.e ne saurait être réaffecté.e à un autre bureau sans son accord préalable.

15.03 Les Membres seront informés lorsqu'un bureau de la Faculté deviendra vacant et seront invités à formuler une demande de réaffectation avec une justification. L'Université attribuera des bureaux chaque année, conformément aux principes i) d'ancienneté et ii) de proximité.

15.04 Si le contrat d'un.e Membre ayant une nomination à durée limitée est approuvé pour l'année suivante, toute demande concernant l'affectation du même bureau sera dûment prise en considération lors des décisions concernant les affectations de bureaux pour l'année suivante.

16.00 GRIEFS ET ARBITRAGE

16.01 Ci-après, le mot « grief » désigne tout désaccord découlant d'une supposée violation, mauvaise interprétation ou mauvaise application de la totalité ou d'une partie de la Convention entre la Corporation d'une part et un.e Membre ou un groupe de Membres ou l'Association d'autre part.

16.02 Les procédures de règlement des griefs et d'arbitrage en vertu du présent article ne sont pas disponibles pour le règlement des différends portant exclusivement sur le renouvellement des nominations probatoires, la permanence et la promotion, sauf lorsque le/la

Membre de l'Association allègue une violation de la liberté académique ou une discrimination en vertu des articles 5.00 et 4.03, respectivement, de la présente Convention.

Nonobstant ce qui précède, les procédures de règlement des griefs et d'arbitrage sont disponibles pour les questions relatives aux congédiements en raison d'urgences financières (article 18.00) ou de changements dans la composition de la faculté (article 17.00).

16.03 Sauf indication contraire dans la présente Convention, les procédures décrites ci-dessous constituent la seule méthode de règlement des plaintes ou des griefs découlant de l'interprétation et de l'application de la présente Convention. Il n'y aura aucune discrimination, aucun harcèlement ou aucune coercition de quelque nature que ce soit contre toute personne qui choisit d'utiliser ces procédures.

16.04 Toutes les communications requises par les présentes procédures de règlement des griefs et d'arbitrage doivent être livrées par courrier interne acquitté ou par courrier externe recommandé avec accusé de réception.

16.05 Chaque étape de la procédure de règlement des griefs décrite aux articles ci-dessous doit être terminée avant de passer à l'étape suivante, sauf sur consentement écrit des parties concernées ou sauf dans les cas prévus aux articles 16.14, 16.19, 18.13 et 17.11.

16.06 Les délais peuvent être prolongés par entente mutuelle écrite entre le/la plaignant.e et le comité de règlement des griefs.

16.07 Un.e Membre peut soumettre un grief par écrit à la Corporation dans les trente (30) jours suivant la prise de connaissance de l'événement ou des événements donnant lieu au grief, mais pas plus de six (6) mois après l'événement ou les événements donnant lieu au grief, sauf si l'on ne pouvait raisonnablement s'attendre à ce que le/la Membre ait pris connaissance de l'événement ou des événements dans la période de six (6) mois. Nonobstant ce qui précède, un.e Membre en congé peut présenter un grief concernant une question financière dans les six (6) mois suivant la prise de connaissance de l'événement donnant lieu au grief.

Le grief doit préciser la ou les clauses de la Convention sur lesquelles il s'appuie.

16.08 La Corporation doit répondre par écrit et remettre une copie à l'Association dans les quatorze (14) jours suivant la réception du grief.

16.09 Si la Corporation ne répond pas dans le délai prévu à l'article 16.08, ou si la réponse n'est pas satisfaisante pour le/la Membre, alors le/la Membre peut soumettre le grief au président du Comité conjoint établi en vertu de l'article 32.00. Cette soumission doit être présentée dans les quatorze (14) jours suivant la réception de la réponse ou dans les quatorze (14) jours suivant l'expiration du délai fixé à l'article 16.08.

16.10 Si un.e membre du Comité conjoint est impliqué.e dans un grief, il/elle sera alors remplacé.e par un.e candidat.e de l'organisme approprié.

16.11 Le Comité conjoint doit se réunir dans les dix (10) jours suivant la réception du grief. Lors de chaque réunion, un procès-verbal sera tenu afin de noter les opinions des parties et la décision prise, le cas échéant. Le/la plaignant.e a le droit de se présenter devant le Comité conjoint accompagné.e d'un.e conseiller.ère s'il/si elle le désire. Le/la plaignant.e est autorisé.e à consulter le procès-verbal du Comité conjoint relié à son cas.

16.12 Toutes les décisions prises par le Comité conjoint doivent être unanimes, écrites et signées par tous les membres du Comité conjoint et constituent une entente entre l'Association, la Corporation et le/la Membre concerné.e, selon le cas. Ces décisions ne constituent pas des précédents.

16.13 Le Comité conjoint fait rapport par écrit de la décision prise ou de l'absence d'une décision, selon le cas, aux parties concernées dans les vingt et un (21) jours suivant la première réunion du Comité conjoint.

16.14 Règlement des griefs entre l'Association et la Corporation
Un grief survenant directement entre la Corporation et l'Association concernant l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente Convention sera présenté directement devant le Comité conjoint.

Les délais accordés à l'Association et à la Corporation pour présenter le grief au Comité conjoint sont prévus à l'article 16.07.

16.15 L'Association a le droit de présenter les griefs impliquant un.e Membre à toutes les étapes des procédures de règlement des griefs de la présente Convention.

16.16 L'Association a le droit de soumettre directement au Comité conjoint des griefs concernant des groupes de Membres.

16.17 Arbitrage

A défaut d'entente dans les délais prévus à l'article 16.13, l'Association ou la Corporation peut procéder à l'arbitrage.

16.18 La décision de procéder à l'arbitrage doit être donnée par écrit à la Corporation et/ou à l'Association, selon le cas, dans les quatorze (14) jours suivant l'absence de décision du Comité conjoint ou dans les quatorze (14) jours suivant l'expiration du délai fixé à l'article 16.13.

16.19 Lorsque le grief porte sur une réclamation pour une somme d'argent, l'arbitre statue d'abord sur le bien-fondé de la réclamation, mais demeure saisi du dossier. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le montant, le différend sera soumis au même arbitre par simple avis écrit.

16.20 Une erreur technique dans la présentation écrite du grief n'implique pas son annulation et peut être modifiée.

16.21 Nomination des arbitres

Les griefs qui mènent à l'arbitrage sont entendus par l'arbitre unique qui est choisi selon la procédure établie à l'article 16.22.

16.22 Les personnes suivantes serviront d'arbitres pendant la durée de la présente Convention : René Beaupré, Rosaire Houde, Francine Lamy, Pierre Laplante, André G. Lavoie, Eric Lévesque, Louise Viau. D'un commun accord, tout.e arbitre figurant sur la liste ci-dessus peut être sélectionné.e. D'un commun accord, tout.e arbitre figurant sur la liste ci-dessus peut être révoqué.e et remplacé.e par un.e remplaçant.e. Si aucune des personnes énumérées ci-

dessus n'est disponible, la Corporation et l'Association choisiront un.e autre arbitre. A défaut d'accord, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministère du Travail de désigner un arbitre.

16.23 Procédures

Au moins dix (10) jours avant le début prévu de l'audience, la Corporation et l'Association doivent échanger les détails complets sur leurs cas respectifs, y compris la production de documents, les noms des témoins et les résumés de leurs témoignages attendus, s'ils sont disponibles.

L'arbitre a le pouvoir discrétionnaire d'admettre des preuves ou d'entendre des témoignages non échangés dans le cadre de la procédure ci-dessus.

À tout moment avant le début d'un arbitrage, l'arbitre peut, à la demande de la Corporation ou de l'Association, formuler des directives pour une conférence préparatoire à l'audience afin de définir et de régler les questions à traiter lors de l'audience, d'obtenir des aveux et un exposé conjoint des faits et de résoudre tout autre problème avant l'audience.

16.24 Prise de décision

La décision de l'arbitre doit, si possible, être rendue dans les vingt et un (21) jours suivant la date à laquelle l'audience s'est terminée. Toutefois, l'arbitre peut demander aux deux parties de prolonger ce délai. Quoi qu'il arrive, la décision est valable même si elle est rendue après ce délai.

16.25 La décision de l'arbitre est définitive, contraignante et exécutoire pour toutes les parties. Elle doit être exécutée dans les meilleurs délais.

16.26 Limitations de l'arbitrage

L'arbitre n'a pas le pouvoir de changer la présente Convention, ni d'altérer, de modifier ou d'amender l'une de ses dispositions. De plus, l'arbitre n'a pas le pouvoir de rendre une décision incompatible avec les termes de la présente Convention. Toutefois, l'arbitre ne peut être empêché.e d'entendre un grief et de rendre une décision en raison d'une erreur technique.

16.27 Contestation d'un congédiement

Si le/la Membre souhaite contester son congédiement, il/elle doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis visé à l'article 8.14, écrire à la Corporation et à l'Association pour leur demander de choisir un.e arbitre qui agira en tant que Conseil d'arbitrage.

À titre exceptionnel, le/la Membre et la Corporation peuvent convenir de remplacer l'arbitre par un Conseil composé de trois personnes. Le Conseil de trois personnes sera formé d'une personne nommée par la Corporation, d'une personne nommée par le/la Membre concerné.e et d'un.e président.e choisi.e parmi les arbitres nommé.e.s à l'article 16.22 conformément aux procédures énoncées dans l'article.

Après avoir écrit au/à la Membre l'informant des motifs du congédiement, la Corporation peut, par avis écrit pour motif valable, retirer le/la Membre d'une partie ou de la totalité de ses fonctions jusqu'à ce que le Conseil d'arbitrage ait rendu sa décision.

16.28 Une transcription complète des délibérations du Conseil est conservée aux frais de la Corporation et des copies sont fournies à la Corporation, au/à la Membre et à l'Association.

16.29 Le Conseil rend une décision écrite contenant des constatations des faits, des motifs et des conclusions quant à l'exactitude de la cause alléguée. La décision écrite est transmise à la Corporation, au/à la Membre concerné.e et à l'Association. La décision du Conseil est finale et exécutoire pour le/la Membre et la Corporation.

Dans sa décision, le Conseil déclare :

a) qu'un motif valable de congédiement n'a pas été démontré et que toute suspension en vigueur doit être annulée,

ou

b) qu'un motif valable de congédiement a été démontré.

Dans le cas où la décision est (a) ci-dessus, le Conseil peut décider qu'aucun enregistrement de la suspension ne doit figurer dans les dossiers personnels du/de la Membre et que toute partie du salaire retenu doit être payée en partie ou en totalité.

16.30 Dans l'éventualité où le Conseil trouverait un motif valable de congédiement, et dans le cas où le Conseil rendrait une décision concernant le salaire et la pension d'un.e Membre permanent.e, le Conseil ne statuera pas sur le maintien du salaire du/de la Membre et des contributions à sa pension au-delà d'un maximum d'un an à compter de la date de la décision du Conseil. Le Conseil peut faire toute recommandation supplémentaire qu'il juge juste et équitable dans les circonstances.

16.31 Dans l'éventualité où le Conseil trouverait un motif valable de congédiement, et dans le cas où le Conseil rend une décision concernant le salaire et la pension d'un.e Membre en probation, le Conseil ne statuera pas sur le maintien du salaire du/de la Membre et des contributions à sa pension au-delà d'un maximum de six (6) mois à compter de la date de la décision du Conseil. Le Conseil peut faire toute recommandation supplémentaire qu'il juge juste et équitable dans les circonstances.

16.32 Frais

Dans les cas où l'arbitre confirme que la Corporation a violé la liberté académique du/de la Membre ou que la Corporation a fait preuve de discrimination à l'encontre du/de la Membre, les frais d'arbitrage seront à la charge de la Corporation. Dans tous les autres cas, les frais seront partagés à parts égales entre les parties. Les parties assument les frais de leur propre conseil juridique.

17.00 CHANGEMENTS DANS LA TAILLE ET LA COMPOSITION DE LA FACULTÉ POUR DES RAISONS ACADÉMIQUES

17.01 Le Sénat est chargé de préparer et de recommander au Conseil des gouverneurs des plans et des politiques pour le développement académique de l'Université, y compris des recommandations concernant la taille de la Faculté et la répartition des membres entre les départements dans les limites budgétaires déterminées par le Conseil des gouverneurs à moins qu'un état d'urgence financière ne soit déclaré conformément à l'article 18.

17.02 Nonobstant les pouvoirs de supervision générale du Conseil des gouverneurs tels que stipulés à l'article 17.01 ci-dessus et les statuts de l'Université Bishop's, le Conseil des gouverneurs peut décider, uniquement sur recommandation du Sénat, de fusionner ou de fermer des départements ou des programmes ou de réduire le nombre de postes d'un département ou d'un programme, si en conséquence un ou plusieurs membres deviennent excédentaires. Dans ce cas, la question est soumise à un Comité conjoint Corporation-Association (CCCA) pour mise en œuvre.

17.03 Le CCCA est composé de deux personnes nommées par l'Association et de deux personnes nommées par la Corporation. Le quorum est constitué des quatre membres.

17.04 Le CCCA se réunit dans les quatorze (14) jours suivant la décision de la Corporation. Le CCCA a pour fonction d'appliquer la décision de la Corporation en déterminant les membres qui deviendront excédentaires. Dans ses délibérations, il tiendra compte des qualifications et des aptitudes des membres concernés, ainsi que de la possibilité d'une réaffectation dans un autre département ou programme, d'un transfert à un poste administratif avec ou sans recyclage professionnel, d'une retraite anticipée ou d'une cessation définitive de la nomination. Seules les nominations de membres en probation peuvent prendre fin en vertu du présent article.

17.05 Le CCCA doit consulter pleinement toutes les parties concernées. Il doit entendre le/la membre concerné.e, si celui-ci ou celle-ci le souhaite. Il doit tenir un procès-verbal de toutes ses réunions. Il prendra ses décisions dans un délai de trois mois et communiquera par écrit sa décision à la Corporation, à l'Association, au/à la membre et au département concernés, ainsi qu'au Sénat. Les décisions du CCCA sont soumises aux procédures de griefs et d'arbitrage de la présente Convention. Le/La plaignant.e doit soumettre son grief par écrit directement au/à la président.e du Comité conjoint dans les quinze (15) jours suivant la réception de la décision du CCCA.

17.06 Dans le cas d'un.e membre nommé.e à l'essai et déclaré.e excédentaire en vertu de l'article 17.04, le CCCA choisit l'une des mesures suivantes :

- a) Réaffectation dans un autre département ou programme.
- b) Transfert à un poste administratif au sein de l'Université.
- c) Recyclage professionnel en vue d'une réaffectation dans un autre département ou programme.
- d) Recyclage professionnel en vue d'une réaffectation à un poste administratif au sein de l'Université.
- e) Cessation d'emploi avec indemnité.

17.07 En cas de cessation d'une nomination à l'essai en vertu de l'article 17.06 (e), la Corporation doit donner un préavis de douze (12) mois avant le 30 juin pour une cessation le 30 juin de l'année suivante, ou douze (12) mois de salaire en lieu et place de ce préavis. Une indemnité supplémentaire d'un mois de salaire pour chaque année de service à temps plein à l'Université Bishop's est versée par la Corporation. Le salaire mensuel est calculé sur la base du salaire du/de la membre pendant sa dernière année d'emploi, et l'indemnité susmentionnée est versée en une seule fois ou en plusieurs versements, à la discrétion du/de la membre.

17.08 Un.e membre titularisé.e qui est déclaré excédentaire en vertu de l'article 17.04 doit se voir proposer l'une des options suivantes :

- a) Réaffectation dans un autre département ou programme.
- b) Transfert à un poste administratif au sein de l'Université.
- d) Recyclage professionnel en vue d'une réaffectation dans un autre département ou programme.
- d) Recyclage professionnel en vue d'une réaffectation à un poste administratif au sein de l'Université.
- e) Retraite anticipée, si le/la membre est à moins de cinq (5) ans de la date normale de retraite.

17.09 Si une retraite anticipée est proposée, la pension est calculée conformément à l'article 20.05. La pension sera perçue dès le départ à la retraite et ne fera l'objet d'aucune réduction actuarielle.

17.10 Si le/la membre permanent.e n'accepte pas l'offre dans les trente (30) jours suivant sa réception, et si elle ou il souhaite rester en poste à l'Université, le cas est automatiquement soumis à l'arbitrage afin de déterminer si, compte tenu des circonstances existantes, son refus est fondé.

Si l'arbitre conclut que le refus du/de la membre est bien fondé, ce dernier conserve son emploi à l'Université tant que le CCCA ne lui fait pas une autre offre. Dès qu'une autre offre est présentée, la même procédure est réitérée.

Si l'arbitre conclut que le refus du/de la membre n'est pas fondé, ce dernier.e doit accepter l'offre dans les quinze (15) jours suivant la réception d'un exemplaire de la décision, sans quoi son emploi prendra fin à la fin de l'année académique suivante avec une indemnité financière d'une année de salaire.

17.11 Tout.e membre réaffecté.e ou transféré.e en vertu des articles 17.06 et 17.08 dans un autre programme ou département universitaire continue de recevoir son salaire intégral, ainsi que toutes les augmentations et tous les avantages sociaux auxquels il ou elle aurait droit en vertu de la présente Convention à son poste précédent.

17.12 Tout.e membre réaffecté.e ou transféré.e en vertu de l'article 17.08 à un poste administratif continue de recevoir son salaire intégral, ainsi que toutes les augmentations et tous les avantages sociaux auxquels il ou elle aurait droit en vertu de la présente Convention, et conserve tous les droits et privilèges de la titularisation.

17.13 Tout.e membre en probation qui est réaffecté.e ou transféré.e en vertu de l'article 17.06 b) et d) est soumis.e aux conditions normales du poste. Toutefois, si le/la membre est retransféré.e dans un département ou un programme universitaire, son service universitaire antérieur sera appliqué conformément aux termes de la Convention.

17.14 Tout.e membre qui bénéficie d'un congé de recyclage professionnel reçoit l'intégralité de son salaire et ses avantages sociaux pendant ce congé et les dispositions des articles 9.32, 9.33 et 9.34 s'appliquent. La Corporation paiera tous les frais encourus pour ce recyclage professionnel.

17.15 Les dispositions des articles 18.14 à 18.20 s'appliqueront *mutatis mutandis* aux membres déclarés excédentaires en vertu des articles 17.06 et 17.08 a), b), c) et d).

18.00 URGENCE FINANCIÈRE

18.01 L'urgence financière désigne une crise financière continue et extrême qui ne peut être résolue par des mesures ordinaires.

18.02 Il est convenu qu'un état d'urgence financière ne sera pas déclaré tant que la Corporation et l'Association n'auront pas conjointement entrepris des démarches auprès du gouvernement du Québec pour tenter d'obtenir les fonds nécessaires pour éviter un état d'urgence financière.

18.03 Le Conseil des gouverneurs, estimant qu'il existe un état d'urgence financière, imposera l'arrêt de l'embauche de nouveaux employés à tous les niveaux, et formera avec l'Association une Commission budgétaire dont la tâche initiale sera de déterminer si un état d'urgence financière existe effectivement et d'en faire rapport au Conseil des gouverneurs. Le Conseil des gouverneurs annoncera officiellement l'urgence financière uniquement sur avis de la Commission budgétaire.

La Commission budgétaire aura un accès complet aux dossiers pertinents afin de déterminer s'il existe une urgence financière.

18.04 La Commission budgétaire sera composée de deux représentants nommés par le Conseil des gouverneurs et de deux représentants nommés par l'Association.

18.05 La Commission budgétaire est chargée d'identifier les sources de difficultés financières et de recommander au Conseil des gouverneurs les moyens d'atténuer ces difficultés. Ces recommandations portent notamment sur la gestion budgétaire de l'université, le financement des déficits, de nouvelles

initiatives visant à accroître les revenus, la résiliation des engagements du personnel non académique, des bibliothèques, du personnel sportif et administratif, la retraite anticipée, le redéploiement ou la résiliation des engagements des membres.

18.06 La Commission budgétaire consultera pleinement le Sénat, le Conseil des gouverneurs et l'Association.

18.07 Tous les documents et procès-verbaux de la Commission budgétaire seront transmis au Sénat, au Conseil des gouverneurs et à l'Association, accompagnés de ses recommandations.

18.08 Le Conseil des gouverneurs décidera, sur recommandation de la Commission budgétaire, de toute réduction du montant affecté au budget total des salaires du corps professoral, et la Commission budgétaire déterminera quels membres seront concernés par cette réduction.

18.09 Avec les conseils académiques du Sénat concernant la taille et la répartition du corps professoral nécessaire pour maintenir la viabilité de l'Université Bishop's, la Commission budgétaire, après consultation approfondie des membres concernés, spécifiera, en donnant les raisons détaillées par écrit de ses spécifications, les membres dont les nominations doivent prendre fin pour des raisons d'urgence financière, les membres qui doivent être réaffectés et/ou recyclés, et les membres qui doivent prendre une retraite anticipée.

Les articles 17.12 à 17.15 inclus s'appliquent au/à la membre qui doit être réaffecté.e ou recyclé.e pour des raisons d'urgence financière. La retraite anticipée sera proposée conformément aux conditions spécifiées à l'article 17.09.

Le/La membre permanent.e dont la nomination doit prendre fin pour des raisons d'urgence financière recevra :

a) six (6) mois de préavis et douze (12) mois de salaire;

et

b) un (1) mois de salaire pour chacune des neuf premières années depuis la nomination du/de la membre à titre de membre de la Faculté de l'Université Bishop ;

e

c) deux (2) mois de salaire pour chacune des neuf années suivantes.

Les membres permanents âgés de cinquante (50) ans ou plus et ayant plus de dix-huit (18) ans de service au sein de l'Université Bishop's ne seront pas licenciés pour des raisons d'urgence financière.

Un.e membre dont la nomination prend fin pour des raisons d'urgence financière aura l'option supplémentaire suivante concernant sa participation au régime de retraite : transfert de ses cotisations, plus une cotisation égale de la part de la Corporation, plus les intérêts au taux accepté, dans un régime enregistré d'épargne-retraite de son choix.

18.10 Toute cessation pour des raisons d'urgence financière qui pourrait survenir ne sera faite que dans le but de répondre à cette urgence financière et seulement dans la mesure requise par celle-ci.

18.11 Les dispositions de l'article 17.06 relatives à la cessation des nominations à l'essai s'appliqueront également à la cessation de celles-ci pour des raisons d'urgence financière.

18.12 Si un.e membre dont la nomination prend fin pour des raisons d'urgence financière souhaite formuler un grief concernant cette décision, il ou elle peut le faire en vertu des dispositions de la présente Convention relatives aux griefs et à l'arbitrage.

18.13 Le/La plaignant.e doit soumettre son grief, par écrit, directement au/à la président.e du Comité conjoint dans les quatorze (14) jours suivant la réception de la notification de la décision de la Commission budgétaire.

18.14 Rappel

Les membres dont la nomination prend fin pour des raisons d'urgence financière auront le droit de premier refus, pendant une période de quatre (4) ans, quant à tout poste dans leur(s) domaine(s) ou des disciplines connexes. Si plusieurs membres sont admissibles au rappel dans la/les même(s) discipline(s) ou dans une/des discipline(s) connexe(s), les décisions concernant le rappel seront fondées sur l'ancienneté relative aux années de service à l'Université. Ces membres auront le droit de formuler un grief sur toute question relative au rappel.

18.15 Les membres rappelés seront notifiés par courrier recommandé à leur dernière adresse connue. Tous les membres dont la nomination a pris fin pour des raisons d'urgence financière ainsi que l'Association seront informés par écrit de tous les postes vacants à venir.

18.16 Un.e membre dont la nomination a pris fin pour des raisons d'urgence financière aura un (1) mois pour décider si elle ou il souhaite être rappelé.e, et aura jusqu'à un an pour remplir d'autres engagements professionnels avant de reprendre ses fonctions.

18.17 Les membres à rappeler auront droit à l'ancienneté, à la titularisation, au congé sabbatique et à la progression au sein du rang comme s'ils n'avaient jamais été licenciés.

18.18 Un.e membre dont la nomination a pris fin pour des raisons d'urgence financière aura droit à un enseignement gratuit pendant les quatre (4) années suivantes.

18.19 Au cours de cette période de quatre (4) ans, tout membre dont la nomination prend fin en vertu des présentes dispositions aura accès à la bibliothèque. L'utilisation d'autres infrastructures peut faire l'objet de négociations au moment du licenciement.

18.20 Un.e membre perd son droit de rappel après quatre (4) ans, ou lorsqu'il ou elle indique par écrit à la Corporation et à l'Association qu'il ou elle ne souhaite plus conserver son droit de rappel, ou lorsqu'il ou elle ne répond pas à la notification visée à l'article 18.15 dans un délai d'un (1) mois ou lorsqu'il ou elle refuse l'offre contenue dans la notification.

19.00 SALAIRES

19.01 La grille salariale pour la durée de cette convention collective se basera sur celles ci-jointes (voir les annexes I, II, et III).

Annexe I : Échelles salariales du corps enseignant à compter du 1^{er} juillet 2022 : Augmentation de 4 % par rapport au 1^{er} juillet 2021.

Annexe II : Échelles salariales du corps enseignant à compter du 1^{er} juillet 2023 : Augmentation de 2 % par rapport au 1^{er} juillet 2022.

Annexe III : Échelles salariales du corps enseignant à compter du 1^{er} juillet 2024 : Augmentation de 2 % par rapport au 1^{er} juillet 2023.

19.02 Pour la promotion à un poste plus élevé, après plus de six (6) paliers dans la grille de professeur.e adjoint.e ou agrégé.e, l'augmentation ne doit pas être inférieure à celle du palier suivant du grade actuel du/de la membre.

19.03 Les nominations partielles permanentes reçoivent un cinquième du salaire pour le grade et l'échelon appropriés pour chaque tranche de trois crédits de leur charge d'enseignement normale.

19.04 L'allocation des membres qui enseignent un cours de trois crédits en plus de leur charge d'enseignement régulière ou tel qu'assigné pour paiement en lieu et place d'une libération sera le montant tel que stipulé à l'article 9.18

20.00 AVANTAGES SOCIAUX

20.01 La Corporation et l'Association conviennent que tous les avantages sociaux actuels doivent s'appliquer à tous les membres et demeureront en vigueur, sauf dans la mesure où ils sont modifiés et/ou prolongés par la présente Convention.

20.02 Régime de retraite

La Corporation et l'Association conviennent de maintenir le Comité de retraite établi conformément à la législation applicable et aux dispositions du Régime de retraite.

Le Comité de retraite s'occupera de l'administration du Régime de retraite, notamment des politiques de placement des fonds, de l'analyse du rendement des investissements et des évaluations actuarielles. Le Comité mettra en place des procédures qui permettront d'informer tou.te.s les participant.e.s à propos du Régime, de l'intérêt qu'ils/elles y portent et de l'état général du Régime. La modification du Régime de retraite requiert l'approbation écrite de l'Association et de la Corporation.

20.03 Améliorations au Régime de retraite

Les Parties s'engagent à tenir une discussion annuelle sur les améliorations du régime (volet passé et volet actuel) et évaluent annuellement les coûts possibles liés au taux d'indexation pour les participant.e.s retraité.e.s. Cette discussion aura lieu après l'AGA du Comité de retraite, en présence des actuaires des deux Parties et de ceux du Régime de retraite.

Les améliorations au Régime sont assujetties à l'accord des parties et à la prise en considération de la santé financière continue des fonds de pension.

20.04 L'Association et la Corporation conviennent que les Membres nommé.e.s à titre temporaire comme défini à l'article 6 ne participeront pas au Régime de retraite à temps plein. Ces Membres seront admissibles au Régime de retraite simplifié de l'Université.

Si le/la membre est embauché.e par la suite pour une nomination menant à la permanence, il/elle sera autorisé.e à racheter les années de service précédentes.

20.05 Retraite

Le texte sur le Régime de retraite définit les conditions liées à la retraite normale, à la retraite facultative, à la retraite anticipée et à la retraite différée.

20.06 Retraite progressive

La retraite progressive est offerte aux membres qui ont accumulé au moins vingt-cinq (25) ans de service ouvrant droit à pension et ont soixante (60) ans ou qui ont atteint le facteur d'admissibilité quatre-vingt-dix (90) au moment de la retraite.

Le/la Membre qui reçoit des prestations dans le cadre du Régime de retraite n'est pas admissible à la retraite progressive.

Le/la Membre admissible doit présenter une demande écrite au/à la principal.e trois (3) mois avant le début de son entente de retraite progressive (ERP).

Les Membres doivent signer une entente formelle dans laquelle ils/elles conviennent de prendre leur retraite complète à la fin de la période de retraite progressive (un maximum de trois ans).

Les conditions d'une ERP s'échelonnant sur trois ans sont définies comme suit :

- i) Le/la Membre convient de quitter son poste à temps plein à compter du 30 juin ou du 31 décembre de la troisième année de son ERP :
- ii) Première année de la retraite progressive : Les membres peuvent se dégager de deux (2) cours
- iii) Deuxième année de la retraite progressive : Les membres peuvent se dégager de trois (3) cours
- iv) Troisième année de la retraite progressive : Les membres peuvent se dégager de trois (3) cours
- v) Les instructeurs.rices principaux.les ayant une charge d'enseignement normale de vingt et un (21) crédits par an recevront un dégagement de cours supplémentaire au cours de chacune des trois années de l'ERP comme indiqué ci-dessus.
- vi) L'article 10 Congé sabbatique, l'article 9.32 Congés de recherche, l'article 9.33 Perfectionnement et l'article 9.28 Congé autorisé sans traitement cesseront de s'appliquer pendant la période de retraite progressive.
- vii) Le/la Membre recevra son plein salaire.

20.07 Assurance vie collective

Pendant la durée de la présente Convention, la Corporation couvrira 50 % de la prime au titre de cette police et le Membre assumera la somme restante. Le montant assurable maximal de l'assurance vie s'élève à 500 000 \$.

20.08 Invalidité de longue durée

Les membres paient l'entièreté de la prime au titre de cette police.

20.09 Assurance maladie

L'Association paie la totalité des frais liés au régime d'assurance maladie, y compris les prestations complémentaires.

20.10 Régime d'assurance dentaire

À compter du 1^{er} juillet 2024, la Corporation et le/la Membre se répartiront le montant des primes d'assurance dentaire. La quote-part sera divisée comme suit : l'Université cotisera soixante-dix (70) pour cent et le/la Membre trente (30) pour cent.

20.11 Il y aura un Comité conjoint composé de deux (2) représentants de l'Association et de deux (2) représentants de la Corporation pour l'examen continu des régimes d'assurance collective.

20.12 Résidences sur le campus

Lorsqu'une maison sur le campus est disponible, elle doit être attribuée à un.e Membre à temps plein qui souhaite louer une maison pour son propre usage, en fonction de son ancienneté à Bishop's. Nonobstant ce qui précède, si l'Université exige qu'une ou plusieurs des maisons soient utilisées à d'autres fins, l'APBU peut l'accepter après consultation adéquate. Le loyer demandé pour ces maisons est augmenté annuellement au 1^{er} juillet en fonction du même pourcentage que l'augmentation accordée à l'échelle de traitement.

La Corporation doit garder les maisons du campus en bon état d'habitabilité pendant toute la durée du bail.

Les maisons situées aux 3 et 4 Harrold Drive peuvent être utilisées aux fins générales de l'Université.

La maison située au 5 Harrold Drive est la résidence du/de la principal.e.

La maison située au 5 MacKinnon Drive peut être utilisée comme espace de bureau pour la Faculté jusqu'à ce que des dispositions plus permanentes soient prises en cas de manque d'espace sur le campus.

20.13 Amendes

La Corporation convient que le montant des amendes en vigueur à la date de ratification de la présente Convention en cas de violation (a) des règlements de stationnement et (b) des règlements de la bibliothèque ne soit pas modifié pendant la durée de cette Convention. À l'exception des amendes spécifiées dans les présentes, aucune amende supplémentaire ne sera imposée.

20.14 Stationnement

Les frais de stationnement sont calculés par la Corporation après consultation auprès du Comité de stationnement de l'Université.

20.15 Assurance responsabilité

La Corporation doit maintenir une assurance responsabilité suffisante pour indemniser et protéger les membres contre toute poursuite ou réclamation civile qui pourrait être intentée contre un.e membre pour tout acte ou toute omission découlant de et au cours de l'exercice des fonctions requises par leur charge, poste ou emploi.

20.16 Gratuité scolaire

Tout.es les membres et rentiers et leurs personnes à charge, ainsi que les personnes à charge des ancien.ne.s membres, aujourd'hui décédé.e.s, seront exempté.e.s des frais de scolarité pour tous les cours crédités offerts par l'Université Bishop's. Les personnes à charge d'un.e membre comprennent son conjoint ou sa conjointe et les enfants du/de la membre pour lesquels le/la membre peut demander des crédits d'impôt.

20.17 Cours de français

Dans le but de favoriser le bilinguisme au sein de l'Université, la Corporation s'engage à financer des cours de français appropriés qui sont offerts dans la région, jusqu'à un maximum de 40 000 \$ par année.

20.18 Centre sportif

Comme recommandé par le Comité de bien-être, les Membres bénéficient d'au moins 25 % de rabais supplémentaire (en plus de la réduction « résident sherbrookoise ») sur les abonnements individuels et familiaux au centre sportif.

21.00 FRAIS

21.01 Frais de déplacement et d'hébergement

Tout.e Membre voyageant dans le cadre des activités de l'Université pourra prétendre à recevoir des indemnités couvrant toutes ses dépenses réelles raisonnables comme suit :

a) Pour les frais de déplacement jusqu'à six cents (600) kilomètres de l'Université Bishop's, un.e Membre peut, à sa discrétion, voyager en voiture et recevoir une indemnité d'au moins quarante-cinq (45) cents par kilomètre. Le/La Membre peut également voyager en autobus, en train ou en avion (classe économique) depuis Montréal et recevoir une indemnité couvrant le coût réel, ainsi qu'une indemnité pour le trajet jusqu'à Montréal et les taxis, si nécessaire, sur le lieu de sa destination. Pour les déplacements dépassant les six cents (600) kilomètres, une indemnité sera versée en vue de couvrir le trajet en voiture ou le prix effectif des billets de bus ou de train pour se rendre à Montréal, ainsi que le voyage en avion en classe économique de Montréal vers la destination, et tous les frais de taxi sur le lieu de destination.

Les Membres qui se déplacent pour donner des cours en surcharge à l'extérieur du campus de Lennoxville recevront une indemnité pour le déplacement de Lennoxville vers le lieu du cours, conformément à l'article 21.06 de la Convention collective des contractuels de la Faculté.

b) Les frais d'hôtel réels seront remboursés en totalité sur présentation des reçus.

c) Le/La Membre recevra une indemnité journalière de subsistance de soixante dollars (60 \$). Les Membres agissant à titre d'hôtes de visiteurs en visite officielle à l'Université Bishop's peuvent dépasser ces limites et recouvrer le coût total et effectif des repas.

21.02 Frais de déménagement

a) Pour aider à déménager les effets personnels et mobiliers et à payer les frais de déplacement d'un.e Membre, de son/sa conjoint.e et de ses enfants, la Corporation paiera à tous les nouveaux/nouvelles Membres en période de probation ou titularisé.e.s les frais de déménagement effectifs jusqu'à concurrence de quatre mille dollars (4 000 \$). Si un.e Membre en période de probation ou titularisé.e quitte l'Université avant la fin de la deuxième année, il ou elle remboursera à la Corporation cinquante pour cent (50 %) du montant reçu au titre des frais de déménagement.

b) Pour les Membres embauchés en vertu du paragraphe 6.01 C), la Corporation paiera jusqu'à mille dollars (1 000 \$) pour les frais de déménagement réels lors de l'embauche et versera mille dollars (1000 \$) en plus par année d'emploi supplémentaire à l'Université Bishop's, jusqu'à concurrence de trois mille dollars (3 000 \$). Si les Membres sont embauchés ultérieurement en vertu du paragraphe 6.01 A) ou B), les frais de déménagement déjà payés à ces Membres seront déduits du total autorisé au sens du paragraphe 21.02 a).

21.03 Frais de conférence et frais professionnels

La Corporation s'attend à ce que les Membres assistent à des conférences académiques et professionnelles et, par conséquent, elle met à la disposition de chaque Membre, au cours de chaque année fiscale (du 1^{er} mai au 30 avril), une somme destinée à couvrir les frais de déplacement et d'hébergement lors des conférences académiques ou professionnelles et à payer les dépenses professionnelles autorisées par la réglementation fiscale.

a) Cette somme sera de deux mille cinq cents dollars (2 500 \$).

Des sommes proportionnelles, basées sur la charge de cours, seront accordées aux Membres permanent.e.s à temps partiel, en fonction de la partie de l'année où ils/elles sont employé.e.s pour les Membres commençant un poste ou ceux prenant leur retraite au cours de l'année.

Un.e Membre peut, à sa discrétion, accumuler cette somme d'argent pendant une période de 3 ans.

b) en plus de la somme de deux mille cinq cents dollars (2 500 \$) énoncée au paragraphe 21.03.a, lorsqu'un.e Membre intervient lors d'une conférence, l'Université remboursera les frais engagés par le/la Membre, y compris les droits d'inscription et d'adhésion connexes, jusqu'à concurrence de cinq cents dollars (500 \$) sur présentation de justificatifs de dépenses valables au service des finances. Par intervention lors d'une « conférence », on entend un exposé au cours d'une rencontre reconnue d'universitaires. Ladite rencontre sera normalement organisée par une société universitaire. L'intervention doit avoir été annoncée dans un programme écrit, et un résumé écrit doit être disponible. L'exposé doit être présenté par le/la Membre lors de la conférence. L'intervention peut comprendre une séance d'affichage.

Cette indemnité peut également être versée aux Membres pour l'exposition publique de leurs œuvres artistiques et créatives.

22.00 TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION

Un Comité conjoint, composé de deux représentants de la Corporation et de deux représentants de l'Association, sera mis en place afin de définir les politiques dans le domaine de la technologie de l'information ayant une incidence sur les articles 23.00 (« Vie privée et surveillance du campus »), 17.00 (« Évaluation ») et 15.00 (« Pratiques continues ») de la présente Convention.

23.00 VIE PRIVÉE ET SURVEILLANCE DU CAMPUS

23.00 La Corporation et l'Association conviennent du fait que la Corporation doit justifier la surveillance de tout.e Membre et la mise en place de tout type de dispositif de surveillance sur le campus de l'Université.

23.01 Nonobstant l'article 23.01, la Corporation et l'Association sont d'accord sur le fait que la sécurité du personnel, de la faculté, des étudiants et du public peut nécessiter la réduction de la préservation de la vie privée des personnes en raison de l'installation de caméras vidéo, d'enregistreurs audio ou de tout autre dispositif de surveillance dans les zones d'accès public du campus, telles que les parcs de stationnement, les chemins pour piétons, les entrées et les sorties des bâtiments et les couloirs. Un avis affiché doit signaler toute zone soumise à ce type de surveillance.

Chaque année, la Corporation communiquera à l'Association des renseignements actualisés sur le nombre de caméras et l'emplacement général (bâtiment, étage et département) de tous les dispositifs de surveillance vidéo connus présents sur le lieu de travail et utilisés à des fins de sécurité générale.

23.02 Les caméras vidéo, les enregistreurs audio et tous les autres dispositifs de contrôle utilisés à des fins de surveillance ne seront pas placés dans les salles de classe, les espaces de travail ou les laboratoires de l'Université sans le consentement de l'Association. Aucun dispositif de surveillance ne contrôlera l'intérieur des bureaux des Membres sans le consentement des Membres concerné.e.s. Un avis affiché doit signaler toute zone soumise à ce type de surveillance.

23.03 Les informations obtenues par le biais des dispositifs de surveillance ne sauraient en aucun cas être utilisées contre les Membres, à moins que lesdites informations ne constituent une preuve dans le cadre d'une enquête sur une activité criminelle ou sur des actes d'intimidation, de harcèlement ou de violence sexuelle.

Les informations utilisées à ces fins seront sécurisées, traitées de manière confidentielle et employées uniquement conformément à la présente Convention ou aux exigences légales.

23.04 Les informations obtenues par le biais de dispositifs de surveillance ne sauraient être utilisées dans l'évaluation de la performance d'un.e Membre en matière d'enseignement ou de recherche, ni dans le cadre de toute procédure de renouvellement, de titularisation ou de promotion.

24.00 GROUPES CONSULTATIFS BUDGÉTAIRES

La Corporation et l'Association conviennent du fait que les membres participeront pleinement à la préparation des budgets de fonctionnement et d'investissement de l'Université. Il est donc convenu que deux membres nommés par le Conseil de la Faculté siégeront au Comité des finances et deux au Comité du développement durable du Conseil des gouverneurs.

25.00 CORRESPONDANCE

Toute correspondance entre l'Association et la Corporation découlant de la présente Convention sera traitée par le Comité conjoint des bibliothécaires et de la Faculté. Lorsque la Convention indique qu'un avis écrit est nécessaire, l'adresse de courriel « ubishops » des Membres sera considérée comme un moyen adapté, et l'APBU sera mise en copie.

26.00 MODIFICATION DE LA LOI CONCERNANT L'UNIVERSITÉ BISHOP'S

La Corporation s'engage à consulter l'Association en ce qui concerne toute proposition de modification des statuts provinciaux en lien avec l'Université Bishop.

27.00 STATUTS DE L'UNIVERSITÉ BISHOP'S

27.01 La Corporation s'engage à consulter l'Association sur toute proposition de modification des statuts existants de l'Université Bishop's.

Nonobstant ce qui précède, aucune modification affectant les pouvoirs et les fonctions du Sénat tels que présentés dans la présente Convention ne sera apportée aux statuts sans le consentement du Sénat.

27.02 Si des révisions des statuts sont nécessaires en raison de conflits avec la présente Convention, la question sera soumise au Comité conjoint qui recommandera les modifications nécessaires à apporter aux statuts.

27.03 La Corporation et l'Association conviennent de se conformer aux statuts dans la mesure où ils ne sont pas en conflit avec la présente Convention.

27.04 Lorsqu'un conflit existe entre les statuts et la présente Convention, les dispositions de la présente Convention prévalent sur les statuts.

28.00 CARACTÈRE OBLIGATOIRE DE LA CONVENTION

Les conditions de la présente Convention, pendant la durée de celle-ci, sont obligatoires pour les héritiers, les successeurs, les cessionnaires ou les ayants droit de la Corporation et de l'Association.

29.00 EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

29.01 La Corporation s'engage à préparer des exemplaires de la présente Convention et de toutes ses annexes en anglais et en français, dans les soixante (60) jours suivant la

ratification. Elle fournira aussi gratuitement à l'Association vingt (20) exemplaires imprimés de la Convention (dix [10] exemplaires en français et dix [10] exemplaires en anglais), et s'engage à publier les deux versions de la Convention dans la rubrique RH du site Web de l'Université.

- 29.02 La Corporation s'engage à fournir à chaque Membre nouvellement nommé.e un exemplaire de la Convention dans la langue de son choix (anglais ou français) au moment de sa nomination.
- 29.03 Après la ratification de la Convention par les membres de l'Association et le Bureau des gouverneurs, les versions française et anglaise de la Convention seront signées simultanément par les représentants autorisés des parties.
- 29.04 En cas d'incohérence entre les versions anglaise et française de la présente Convention, des protocoles d'entente ou des lettres d'intention, les termes de la version anglaise prévaudront et régiront les modalités du contrat.

30.00 PÉRIODE ET DURÉE DE LA CONVENTION

30.01 La présente convention lie les parties et demeure en vigueur du 1er juillet 2022 au 30 juin 2025.

La Convention collective reste en vigueur et lie les parties jusqu'à ce qu'une nouvelle Convention collective soit signée entre elles.

30.02 La présente convention n'a pas d'effet rétroactif, sauf disposition contraire dans ladite convention.

31.00 MODIFICATION DE LA CONVENTION

Tous les changements ou toutes les modifications de la présente Convention jugés nécessaires pendant toute la durée de celle-ci peuvent être réalisés par accord écrit entre l'Association et la Corporation et déposés conformément aux dispositions du Code du travail.

32.00 COMITÉ CONJOINT POUR L'ADMINISTRATION DE LA CONVENTION

32.01 Un Comité conjoint composé de deux (2) représentants de l'Association et de deux (2) représentants de la Corporation sera constitué dans les quatorze (14) jours suivant la ratification de la présente Convention. Dans un délai de quatorze (14) jours, les parties peuvent à tout moment remplacer l'un de leurs représentants sur remise d'un avis écrit.

32.02 Fonctions

Sans préjudice des fonctions et des responsabilités des divers organismes dûment constitués de l'Université, le Comité conjoint intervient dans les domaines généraux suivants :

- (a) l'administration de la Convention;
- (b) la correction en temps opportun des conditions susceptibles de donner lieu à des malentendus et à des griefs;
- (c) la réalisation de toutes les tâches implicitement ou explicitement attribuées au Comité conjoint par la présente Convention et requises pour l'entrée en vigueur et l'application de ses dispositions.

Aucune des dispositions précédentes ne vise à empêcher les parties de convenir de renforcer le Comité conjoint sur une base paritaire ou de constituer des sous-comités afin de faciliter l'administration de la présente Convention.

32.03 Procédures

Le Comité conjoint se réunira selon les besoins. L'Association ou la Corporation peut organiser une réunion sur remise d'un avis écrit de sept (7) jours. Les parties s'échangent leurs ordres du jour au moins quarante-huit (48) heures avant toute réunion. Tous les membres du Comité conjoint doivent être présents pour constituer un quorum. Toute décision prise par le Comité conjoint, lorsque paraphée par tous les membres du comité, vaut protocole d'accord entre les parties.

32.04 L'Association et la Corporation sont tenues de se faire parvenir sans délai les informations nécessaires à la réalisation des différentes fonctions assignées au Comité conjoint.

ANNEXE 1
ANNEXE 1.1

2022-2023

N°	PROFESSEUR.E CONFÉRENCIER.È RE	N°	PROFESSEUR.E ADJOINT.E ET INSTRUCTEUR. TRIC E PRINCIPAL.E	N°	PROFESSEUR. E AGRÉGÉ.E	N°	PROFESSEUR. E TITULAIRE
1	63674						
2	65704						
3	67733						
4	69761	1	79594				
5	71790	2	82130				
6	73818	3	84665				
7	75510	4	87202				
8	77200	5	89737				
9	78891	6	92273				
		7	94388	1	95795		
		8	86501	2	98614		
		9	98614	3	101430		
		10	100726	4	104249		
		11	102840	5	107066		
				6	109884		
				7	112700	1	116929
				8	115519	2	120450
				9	118335	3	123970
				10	121155	4	127495
				11	123970	5	131016
				12	126790	6	134536
				13	128903	7	137356
				14	131016	8	140173
				15	133130	9	142990
				16	135241	10	145807
				17	137356	11	148625
				18	139468	12	151444
						13	154259
						14	157075
						15	159892

ANNEXE 1.2

2023-2024

N°	PROFESSEUR.E CONFÉRENCIER.È RE	N°	PROFESSEUR.E ADJOINT.E ET INSTRUCTEUR. TRICE PRINCIPAL.E	N°	PROFESSEUR. E AGRÉGÉ.E	N°	PROFESSEUR. E TITULAIRE
1	64947						
2	67018						
3	69088						
4	71156	1	81186				
5	73226	2	83773				
6	75294	3	86358				
7	77020	4	88946				
8	78744	5	91532				
9	80469	6	94118				
		7	96276	1	97711		
		8	98431	2	100586		
		9	100586	3	103459		
		10	102741	4	106334		
		11	104897	5	109207		
				6	112082		
				7	114954	1	119268
				8	117829	2	122859
				9	120702	3	126449
				10	123578	4	130045
				11	126449	5	133636
				12	129326	6	137227
				13	131481	7	140103
				14	133636	8	142976
				15	135793	9	145850
				16	137946	10	148723
				17	140103	11	151598
				18	142257	12	154473
						13	157344
						14	160217
						15	163090

ANNEXE 1.3

2024-2025

N°	PROFESSEUR.E CONFÉRENCIER.È RE	N°	PROFESSEUR.E ADJOINT.E ET INSTRUCTEUR. TRICE PRINCIPAL.E	N°	PROFESSEUR. E AGRÉGÉ.E	N°	PROFESSEUR. E TITULAIRE
1	66246						
2	68358						
3	70470						
4	72579	1	82810				
5	74691	2	85448				
6	76800	3	88085				
7	78560	4	90725				
8	80319	5	93363				
9	82078	6	96000				
		7	98202	1	99665		
		8	100400	2	102598		
		9	102598	3	105528		
		10	104796	4	108461		
		11	106995	5	111391		
				6	114324		
				7	117253	1	121653
				8	120186	2	125316
				9	123116	3	128978
				10	126050	4	132646
				11	128978	5	136309
				12	131913	6	139972
				13	134111	7	142905
				14	136309	8	145836
				15	138509	9	148767
				16	140705	10	151697
				17	142905	11	154630
				18	145102	12	157562
						13	160491
						14	163421
						15	166352

Protocole d'accord # 2, convention collective 2022-2025

20.05 Les régimes de retraite anticipée, régime A et régime B de la convention collective du corps professoral (juillet 2016 - juin 2020/juin 2022) seront prolongés jusqu'au 30 juin 2025. Ces avantages expireront à la fin de la présente convention (30 juin 2025). Les membres qui sont admissibles pendant la durée de la présente convention et qui souhaitent se prévaloir du régime A ou du régime B doivent communiquer officiellement leur intention au Principal avant le 30 juin 2025.

Régime A

a) La retraite anticipée en vertu de ce régime est offerte au choix des membres qui sont âgés de soixante (60) ans et qui ont accumulé au moins vingt-cinq (25) années de service ouvrant droit à pension à l'Université, ou pour qui la somme de l'âge et des années de service est d'au moins quatre-vingt-dix (90).

b) Une rente calculée conformément à l'article 6.03 du Régime de retraite, payable immédiatement à la retraite sans réduction actuarielle.

c) La prestation de raccordement suivante est versée à compter de la date de la retraite anticipée jusqu'à la date à laquelle l'employé atteint l'âge de 65 ans :

21 % du salaire moyen de fin de carrière, n'excédant pas le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) moyen en fin de carrière,
plus,

31 % des gains moyens de fin de carrière excédant le MGAP moyen de fin de carrière, sous réserve d'un maximum égal à 0,2 % du MGAP moyen final, multiplié par les années de service au moment du départ à la retraite, et d'un maximum égal au total du Régime de rentes du Québec et de la pension de la Sécurité de la vieillesse payable à l'âge de 65 ans.

Les prestations de raccordement seront indexées en fonction des augmentations provinciales et fédérales du Régime de rentes du Québec et de la pension de la Sécurité de la vieillesse.

Ces paiements de pension seront imputés à la caisse de retraite. Toute diminution des paiements de pension requise par la réduction actuarielle des prestations de raccordement pour les membres qui n'ont pas soixante (60) ans, qui n'ont pas accumulé trente (30) années de service ouvrant droit à pension ou qui ne satisfont pas à la " règle des quatre-vingts (80) " (âge plus années de service ouvrant droit à pension) est à la charge de l'Université.

e) Une allocation de retraite sera également versée selon l'une ou l'autre des échelles suivantes :

Tableau un

	Age				
	60 Ou facteur 90*	61	62	63	64
Années de service ouvrant droit à pension	% du salaire final				
25	100	80	60	40	20
26	105	84	63	42	21
27	110	88	66	44	22
28	115	92	69	46	23
29	120	96	72	48	24
30	125	100	75	50	25
31	130	104	78	52	26
32	135	108	81	54	27
33	140	112	84	56	28
34	145	116	87	58	29
35+	150	120	90	60	30

* C'est-à-dire, pour ceux qui atteignent le facteur quatre-vingt-dix (90) en dessous de l'âge de soixante (60) ans.

Tableau deux

Pour ceux qui ont rempli les conditions d'éligibilité à la retraite anticipée en vertu du présent article avant le 1er janvier 2013, une allocation de retraite sera versée selon le barème suivant pour les années de service ouvrant droit à pension avant le 1er janvier 2013 :

	Age				
	55-60	61	62	63	64
Années ouvrant droit à la retraite avant le 1 ^{er} janvier 2013	% du traitement final				
15	50	40	30	20	10
16	55	44	33	22	11
17	60	48	36	24	12
18	65	52	39	26	13

19	70	56	42	28	14
20	75	60	45	30	15
21	80	64	48	32	16
22	85	68	51	34	17
23	90	72	54	36	18
24	95	76	57	38	19
25	100	80	60	40	20
26	105	84	63	42	21
27	110	88	66	44	22
28	115	92	69	46	23
29	120	96	72	48	24
30	125	100	75	50	25
31	130	104	78	52	26
32	135	108	81	54	27
33	140	112	84	56	28
34	145	116	87	58	29
35+	150	120	90	60	30

e) Le paiement de l'allocation de retraite sera effectué par l'Université.

Régime B

f) La retraite anticipée en vertu de ce régime sera proposée aux membres ayant accumulé au moins vingt-cinq (25) années de service ouvrant droit à pension et qui sont âgés de soixante (60) ans au moment du départ à la retraite. Les membres peuvent opter pour l'option de trois ans du plan B au plus tôt à l'âge de cinquante-sept (57) ans et au plus tard à l'âge de cinquante-sept (57) ans.

g) Les affiliés du régime B doivent signer un accord formel pour prendre une retraite complète à la fin d'une période maximale de quatre ans après avoir adhéré à ce plan. Au cours de la ou des dernières années de service (jusqu'à un maximum de trois), l'Université accepte de verser au membre 111,6 % du niveau de salaire du membre tel que déterminé par cet accord. La rente est alors calculée conformément à l'article 6.03 du Régime de retraite et payable immédiatement à la retraite sans réduction actuarielle.

h) Les clauses de sabbatique (article 10), de recherche (article 9.32), de perfectionnement (article 9.34) et de congé sans traitement (article 9.29) de la convention collective cessent de s'appliquer pendant la période de retraite partielle.

i) Les membres qui optent pour le régime B ne seront pas admissibles aux allocations de retraite, mais recevront la prestation de raccordement décrite à l'article 20.05 c) jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 65 ans.

PROTOCOLE D'ACCORD 2023 / 03

La Société et l'Association conviennent que toutes les lettres d'entente (LE) signées après le 30 juin 2022 et les LE suivantes, signées antérieurement par les deux parties sont reportées dans la convention collective de la faculté à temps plein et demeurent en vigueur.

90/04
11/14
13/01 F
17/08
17/22
18/14
22/03
22/04
MOA 13/01

Dans l'attente de la ratification de la convention collective 2022-2025, la Corporation et l'Association conviennent de suspendre jusqu'au 1er juillet 2025 la mise en œuvre du nouveau libellé de la convention collective 2022-2025 dans les articles suivants :

- Article 9.12.b.iii
- Article 9.15.e
- Article 9.15.f

Pendant la période où le nouveau libellé de ces articles est suspendu, la formulation suivante s'appliquera :

9.12b) Charge d'enseignement (basée sur les crédits de cours : un laboratoire équivaut à 1,5 crédits) sera toujours établi en se basant sur le niveau de scolarité et les activités créatives (pro-raté pour les nominations partielles) :

iii) les nominations régulières à temps pleins

- a) Nominations régulières à temps plein : 15 crédits par année;
- b) Nominations régulières à temps plein pour la première année : 12 crédits par année
- c) Nomination régulière à temps plein d'un chercheur principal bénéficiant d'un financement annuel de la part d'un organisme de recherche reconnu : 9 crédits la première année et les années impaires suivantes et 12 crédits la deuxième année et les années paires
- d) Nomination régulière à temps plein d'un chercheur principal bénéficiant d'un financement important (plus de 250 000\$) de la part d'une agence de financement de la recherche reconnue : 9 crédits par année
- e) Chaire de recherche Canada ; Chercheur/Chercheuse – boursière : 6 crédits par année

9.15 e) Thèses honorifiques

La supervision de la thèse honorifique d'un étudiant de premier cycle sera compensée par le traitement à 1/10 d'un cours de 3 crédits ou par une libération par étudiant jusqu'à un maximum de 6 crédits par étudiant.

9.15 f) Supervision de diplômés

L'enseignement de cours de deuxième cycle ou la supervision de thèses de deuxième cycle pour les étudiants de deuxième cycle inscrits à l'Université Bishop's est rémunéré de la manière suivante :

- i) Pour chaque tranche de trois crédits de cours de enseignés : 1/10 d'une allocation de cours ou d'une libération par étudiant. Les cours de trois crédits avec dix étudiants ou plus sont considérés comme un cours dans la charge normale d'un membre.
- ii) Nonobstant l'article 9.15.f.i. pour la supervision de ces études au niveau de la maîtrise, le superviseur recevra une compensation après la soutenance réussie de la thèse, à raison de 1/10 d'allocation ou d'une libération pour chaque tranche de 3 crédits supervisés, jusqu'à concurrence d'une allocation ou d'une libération par étudiant diplômé.

Un superviseur peut demander un maximum de deux allocations ou libérations de cours par an à cette fin. En cas d'urgence, cette limite peut être dépassée, mais uniquement sur recommandation du président et avec l'accord du comité mixte.

En cas de co-supervision, chaque superviseur recevra la moitié de la rémunération normale.

Les membres dont le département n'offre pas de programme d'études supérieures et qui supervisent un étudiant inscrit dans un autre établissement peuvent être rémunérés par l'établissement d'origine de l'étudiant.

Il est à noter que seules les libérations de cours de 3 crédits peuvent être demandées. Le membre a la possibilité de prendre la libération de cours avec un remplacement garanti.

PROTOCOLE D'ACCORD 2023 / 05

4 avril, 2023

La Corporation et l'Association conviennent de la création d'un comité paritaire sur la charge de travail en recherche afin d'étudier de nouvelles structures pour l'organisation, la reconnaissance et la compensation de la charge de travail académique pour la recherche en faculté, la supervision des études supérieures et des cours de spécialisation, et l'enseignement des cours de niveau supérieur.

Ces nouvelles structures de charge de travail doivent prendre en compte :

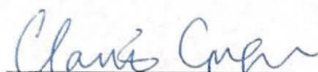
- des objectifs stratégiques de l'université en matière de recherche ;
- de la nécessité de soutenir le corps professoral actif dans la recherche et la formation des étudiants chercheurs diplômés ;
- une évaluation réaliste des coûts des mesures de la charge de travail et la reconnaissance des contraintes financières de l'université ; et
- l'objectif stratégique de l'université en matière d'inscriptions, qui prévoit une augmentation de l'ampleur des programmes d'études supérieures et du nombre d'étudiants diplômés.

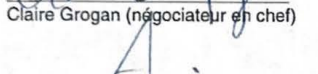
Le comité est composé de six (6) personnes au maximum, dont trois (3) sont nommées par la Corporation et trois (3) par l'Association.

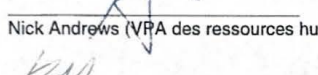
SIGNATURES

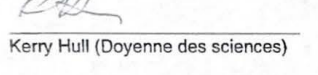
SIGNATURES

Pour la Corporation :


Claire Grogan (négociateur en chef)

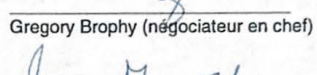

Nick Andrews (VPA des ressources humaines)

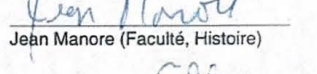

Kerry Hull (Doyenne des sciences)

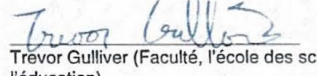

Andrew Webster (Vice-Principal Académique et recherche)

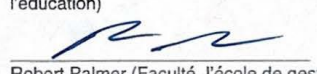
Pour l'Association :

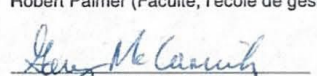

Gregory Brophy (négociateur en chef)


Jean Manore (Faculté, Histoire)


Trevor Gulliver (Faculté, l'école des sciences de l'éducation)


Robert Palmer (Faculté, l'école de gestion Williams)


Gary McCormick (Bibliothécaire)


Jamie Crooks (Président l'Association)

Date : Mai 10 2023