



Gouvernement du Québec  
Ministre du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

**DÉPÔT**

9024-1

Dépôt N°: 8 4 0 5

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

0902

Objet  1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **M-16641-09**

Date Signature: 84-04-16 Reception: 84-04-27 Durée Du: 84-04-16 Au: 84-12-31 Nombre de salariés régis par la convention collective: 730

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Concordia University Faculty Association (CUFA) (FAPUQ) Association des Professeurs de l'Université Concordia (APUC) (FAPUQ) 7141 Sherbrooke Ouest Montréal, Québec H4B 1R6</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Concordia University 1455 Ouest Boul. Demaisonneuve Montréal, Québec H3G 1M8</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>8063(10)</u> Affiliation: <u>10</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

**Remarques**

Convention collective déposée en anglais sous "Sentence Arbitrale" par M. Le Greffier Plante. La Traduction française devra suivre.

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Pierrette David /ms** Date: **84-06-04**

Pour renseignements  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

N.C.: 9024-1  
CA: 8063  
N.E.: 730  
dép.: 84-04-27  
H-116641-09

84 AVR 27 10:22

SENTENCE ARBITRALE

DIFFEREND SURVENU ENTRE:

UNIVERSITE CONCORDIA

et

THE CONCORDIA UNIVERSITY FACULTY  
ASSOCIATION,  
UNIVERSITE CONCORDIA DEPARTEMENT  
DE PHILOSOPHIE

Article 1: PREAMBLE

- 1.01 The parties recognize that the goals of the University are to attain the highest possible standards of academic excellence in the pursuit and dissemination of knowledge, to be achieved principally through teaching, research and community service, and to maintain a strong tradition of both full-time and part-time higher education, and to preserve a high standard of education and service to the Montreal community. All other functions at Concordia University exist to support this central academic purpose.

The parties agree to cooperate in the promotion of teaching and research and to encourage a climate of freedom of speech and enquiry, responsibility and mutual respect in the pursuit of these goals. A university environment characterized by freedom of speech and enquiry is required for the faculty members and librarians to fulfill their responsibilities. Freedom of speech guarantees the open exchange of ideas; freedom of enquiry guarantees the open investigation and interpretation of ideas. Academic freedom also implies academic responsibility: respect for the opinions of others, fairness in expounding differing points of view, encouragement of critical thinking in students, and careful attribution of publicly expressed views as one's own.

- 1.02 It is the purpose of this collective agreement to foster and maintain harmonious relations within the University Community and to provide an amicable and effective means for settling differences which may arise from time to time between the employer and members of the bargaining unit.

<b>COPIE CONFORME</b>
<i>Plante</i>
<b>GREFFIER</b>
DATE:
<b>CONCILIATION ET ARBITRAGE MINISTÈRE TRAVAIL &amp; MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)</b>

- 2.01 Concordia University designates a body politic and corporate duly incorporated in accordance with the laws of the Province of Quebec, and comprises the institutions known formerly as Loyola College and Sir George Williams University.
- 2.02 The University Community consists of all full-time and part-time employees, all retired employees, all full-time and part-time students, all graduates and all members of the Board of Governors.
- 2.03 Association or C.U.F.A. designates the Concordia University Faculty Association certified as the exclusive bargaining agent for the full-time faculty and librarians of the University.
- 2.04 Member designates a person included in the bargaining unit as defined in the accreditation certificate.
- 2.05 Board of Governors designates the Board of Governors of Concordia University.
- 2.06 Employer designates the Board of Governors of Concordia University.
- 2.07 Parties designates the employer and the Association.
- 2.08 Management designates the Rector, Vice-Rectors, Deans, Provost, Director of Libraries and any such person excluded from the bargaining unit authorized to act on behalf of the employer.
- 2.09 Days designates working days, i.e. Monday through Friday excluding holidays.
- 2.10 A word used in the masculine gender shall also include the feminine gender and a word used in the singular number shall also include the plural number when the context so requires.

Article 3: RECOGNITION

3.01 For the purpose of negotiation and application of the collective agreement Concordia University recognizes the Association as the only official representative and the only negotiating body for the faculty and librarians covered by the certification issued by the Ministère du travail et de la main-d'oeuvre on January 20, 1981.

Article 4: JURISDICTION

- 4.01 This collective agreement applies to all members covered by the certification issued by the Ministère du travail et de la main-d'oeuvre on January 20, 1981.
- 4.02 A member on leave or on reduced-time appointment shall continue to be a member of the bargaining unit.

Article 5: MANAGEMENT RIGHTS

- 5.01 The Association acknowledges the right and the responsibility of the employer to operate and manage Concordia University.
- 5.02 The employer acknowledges its responsibility to exercise its managerial functions in a manner that is fair and reasonable and subject to the provisions of this collective agreement.

Article 6: ACADEMIC FREEDOM

- 6.01 The purpose of academic freedom is to provide security for fundamental academic values.

A university environment characterized by freedom of speech and of enquiry is required by the members to carry out the University's purpose. Freedom of speech guarantees the University as an open forum for the exchange of ideas; freedom of enquiry guarantees the University's commitment to the open investigation and interpretation of ideas. Importantly, academic freedom carries with it the obligation to use that freedom in a responsible way through respect for the opinion of others, fairness in setting forth contending points of view, and encouragement of informed, independent conclusions on the student's part.

The commitments, rights, and responsibilities of members involve three major related roles: to participate in the search for basic truths, and to communicate openly the results of this search; to develop creative scholarship in specific disciplines, within which the students participate in the process of rational enquiry; to encourage where feasible the generalized application of scholarship and research to the benefit of the University Community and the common good of society.

Members are entitled to freedom, without any form of institutional censorship, to disseminate their knowledge both inside and outside the classroom, to conduct research which they believe will enhance knowledge and to communicate the results of such research.

Members are entitled to exercise their political rights provided they respect their obligations to the University specified in the collective agreement.

Article 7: NON-DISCRIMINATION

- 7.01 The parties agree that there shall be no discrimination, interference, restriction, coercion or unfair distinction exercised directly or indirectly or practised with respect to any member in regard to any matter. In particular there shall be no discrimination, interference, restriction, coercion or unfair distinction by reason of age (except as specifically provided for in this collective agreement), race, creed, colour, national or ethnic origin, political, religious affiliation or belief, gender, sexual orientation, marital status or family relationship, membership in the Association or the exercise of a right conferred by this agreement or the law in regard to salary, rank, appointment, re-appointment, promotion, tenure, sabbatical, or fringe benefits.
  
- 7.02 The parties agree that the employment or assignment of physically handicapped or disabled persons shall not be restricted provided that such disability does not interfere with their ability to perform necessary job requirements.

Article 8: RIGHTS OF THE ASSOCIATION

- 8.01 As a condition of employment all members of the bargaining unit shall remit to the Association all dues required by the Association to be paid. Such dues are to be submitted at the time members are required to pay such dues.
- 8.02 Membership in the Association shall not be a condition of employment.
- 8.03 The employer shall inform each newly hired employee who is a member of the bargaining unit of the provisions of 8.01 and 8.02.
- 8.04 The employer will deduct an amount equal to the dues established by the Association from the salary of each member of the bargaining unit whether or not he is a member of the Association.
- 8.05 The Association shall notify the employer in writing of the amount of the dues and any change thereof with its effective date. The employer shall make the deductions and the necessary changes within thirty (30) days following said notice.
- The employer will deposit the monies deducted during each bi-weekly pay period directly to the account of the Association at the branch of the bank which it has designated and, within fifteen (15) days of each pay period, will forward an alphabetical listing of the names of those from whom the deductions have been made and the amount of those deductions.
- 8.06 A member who expresses to the Association religious or conscientious objections to the paying of dues to a union, and whose objections are accepted by the Association, may have a sum equivalent to the dues deducted and remitted on his behalf to a charitable organization chosen by the member from a list mutually agreed upon between the employer and the Association.
- 8.07 Within thirty (30) days of the signing of the collective agreement the employer will supply the Association with a complete list of members included in the bargaining unit for the current year. This list will indicate for each member the full name, date of birth, sex, library position, department, faculty, rank, date of initial appointment, years of service, base salary, appointment status (tenured, probationary or limited term), leave status, home address and home telephone number.

8.07 (cont'd)

However, the following information will not be transmitted to the Association if the University and the Association receive written instruction from a member: date of birth, sex, base salary, home address and home telephone number.

The Association will use the telephone and address information only in order to communicate with its members and agrees to keep all the above-mentioned information confidential.

Three times a year (June 30, September 30, January 31), the employer shall notify the Association of any changes in the information cited above. The Association shall also be notified within the month of the commencement of employment of any new employee appointed to a position within the bargaining unit along with all the information cited above.

8.08 The employer shall send the Association a copy of the following documents:

- a. the agenda, minutes and attached documents of any open meeting of the Board of Governors at the same time as they are mailed to the members of the Board or mailed immediately after the meeting if they were distributed at the meeting.
- b. a copy of the annual audited statements of the University.
- c. a copy of the annual audited statements of the Benefits Committee and all actuarial reports received by the Benefits Committee.
- d. a copy of each Chairman's letter informing all members of the Department of the courses assigned to and taught by full time faculty members as per article 16.

Both parties acknowledge the provision of the Quebec Labour Code 1L(2) whereby those members elected to the Board of Governors retain the rights and responsibilities of being an employee in the bargaining unit. Moreover no member shall be excluded from the Board of Governors because of his activities in the association.

- 8.09 The Association will provide the employer with a list of its officers and representatives and inform the employer of any change to the list within thirty (30) days. /11
- 8.10 The employer shall allow the Association use of meeting rooms free of charge, sufficiently large enough to hold its meetings. The rooms shall be reserved according to normal University procedures.
- 8.11 The employer will continue to provide the Association with the office space it presently occupies on the Loyola Campus and will, within thirty (30) days of the signing of the collective agreement, provide the Association with space for an office on the Sir George Campus.
- 8.12 A reasonable number of telephones may be connected to the University's switchboards and listed in the University Telephone Directory. The cost of telephone service shall be borne by the Association.
- 8.13 The employer will provide the usual departmental services of internal mail, payroll, cleaning and security free of charge.
- 8.14 Subject to availability, the employer will allow the Association to use the University reproduction services and audio-visual equipment at normal internal university rates. Computer time will be available to the Association at no charge up to the first \$100.00 per month as calculated using the normal external rate.
- 8.15 The employer agrees to provide the Association with twenty (20) bulletin boards to be placed in areas chosen by mutual agreement of the Association and the employer.
- 8.16
- a. The Association undertakes that its officers and members shall organize their Association related activities in such a manner as not to interfere with the normal performance of their University duties.
  - b. To facilitate the work of the Association, the employer agrees to assign fifteen (15) three credit course remissions to the Association each academic year. (For the benefit of the librarians in the exercise of this clause, one three credit course equals twenty (20) working days per year).
  - c. It is understood that course remissions, not used by the Association, may be carried forward into future years. This provision is subject to the condition that members must use such remissions either within the period for which they are allocated or not later than one year subsequent.
  - d. All such remissions are made subject to the condition that the Vice-Rector be informed by the Association of their use with sufficient notice to permit proper assignment of duties. The Vice-Rector will inform the Dean/Director of the remissions assigned by the Association and ensure that duties are modified accordingly.

- 8.17 The Association shall have the right to invite representatives of CAUT or FAPUQ as well as any other legal counsel or advisors to enter the University for purposes of consultation. Such representatives and counsel shall have access to CUFA offices for such consultation.
- 8.18 Service to the Association shall be considered as service to the University and the community as per 16.01 (c) and 17.01 (d). As such it will be considered as a factor in the evaluation of performance.

Article 9: EXCLUDED ADMINISTRATORS

9.01 A member who is appointed to a position excluded from the bargaining unit shall cease membership of the Association and discontinue paying dues for the duration of the appointment, providing the appointment is for more than thirty-one (31) calendar days. At the termination of the appointment to an excluded position, the member will automatically become eligible for Association membership, will commence paying dues, and will have all the rights and privileges as if membership had been continuously held throughout the period of appointment to the excluded position.

9.02 Those, and only those, excluded administrators who held faculty or librarian positions at Concordia University prior to or at the time of their administrative appointment, shall, at the termination of the administrative appointment, become eligible for Association membership, will commence paying dues, and will have all the rights and privileges as if membership had been continuously held since the date of their initial appointment to a faculty or librarian position at Concordia University.

Article 10: CORRESPONDENCE AND INFORMATION

- 10.01 A copy of all correspondence passing between the Association and the University shall be sent to the Labour Relations Coordinator of the University and the Secretary of the Association.
- 10.02 The employer and the Association agree to make available to the other party, upon written request of the Labour Relations Coordinator or the Secretary of the Association and within a reasonable time thereafter, information which is reasonably required for negotiation of an agreement.
- It is understood that this section shall not be construed to require either party to supply confidential information which identifies a specific individual.
- 10.03 The employer agrees to transmit to the Association the magnetic tape and listings which contain information characterizing the masse salariale for the members of the bargaining unit.
- 10.04 Correspondence concerning the application and/or interpretation of this collective agreement sent to Department Chairmen/Division Heads, or to Deans/Directors and other administrative personnel shall be simultaneously sent to the Association.
- 10.05 A copy of all correspondence sent by the employer to a group of members or the entire membership concerning the application of the collective agreement shall be sent simultaneously to the Association.
- 10.06 Internal mail shall be deemed adequate means of communication unless otherwise specified in the collective agreement.

Article 11: LIAISON COMMITTEE

- 11.01 A Liaison Committee composed of three (3) representatives of the employer and three (3) representatives of the Association shall be established within twenty (20) days of signing of this collective agreement.
- 11.02 This committee shall meet as necessary, at the written request of either party, upon ten (10) days notice to discuss matters of concern to either party.
- 11.03 The Liaison Committee shall attempt to maintain a spirit of co-operation and mutual respect; to facilitate good working relationships between the employer and the Association; to seek the timely correction of conditions which may give rise to misunderstandings, and to be a forum for the exchange of information.
- 11.04 The parties agree to exchange lists of those matters they wish to be discussed three (3) days before the scheduled time of the meeting.
- 11.05 This committee may make recommendations as a result of its discussions, however, it does not have the power to alter or amend the collective agreement.
- 11.06 Matters that are being dealt with by the grievance and arbitration procedure shall not be the subject matter of these meetings.

Article 12: COPIES OF THE AGREEMENT

- 12.01 The University and the Association shall co-operate in preparing and printing the agreement after its ratification along with an appropriate translation.
- 12.02 The University shall prepare the master copy for printing and assume the total cost of production and printing.
- 12.03 The University shall provide to each member of the bargaining unit a copy of this agreement including such appendices as the parties agree should be distributed, and further, to provide to the Association an additional ninety (90) copies for its own use.
- 12.04 At the time of hiring or shortly thereafter, the University shall provide each new member with a copy of the agreement.

ARTICLE 13: APPOINTMENT, RE-APPOINTMENT AND PROMOTION OF FACULTY

Article 13: AMENDMENTS TO THE ACT OF INCORPORATION

- 13.01 The Board of Governors shall consult the Association before making any decision to request an amendment or amendments to the Act of Incorporation of the University.
- 13.02 The consultation mechanism will involve the setting up of a Joint Committee, with equal representation from both Parties, not to exceed four (4) in number.
- 13.03 This committee shall receive documentation relevant to the proposed change and shall have time to study such documentation, formulate its recommendation and make its recommendation known to the Board.

These defined as Canadian at the time of application for a faculty position shall be given first consideration and, all things being equal, shall be given priority.

(a) Positions shall be advertised both internally and in various appropriate publications that shall include the CAUJ Bulletin whenever publication schedules permit. The advertising copy shall be sent to the Association within ten (10) working days of its placement. The qualifications relevant to each vacant position shall be clearly stated.

(b) The definition of vacant positions must be approved by the Vice-Rector who has authorized them to be filled.

(c) All appointments to faculty positions shall be made on the recommendation(s) of Department(s) and their respective Dean.

(d) Following authorization to fill a vacant position the Dean shall identify an individual, normally the Department Chairman, who shall place advertisements through the designated University office, co-ordinate the receipt of applications, arrange for a departmental review of the candidates for the position and forward the dossiers of the top candidates to the Dean along with a recommendation.

Article 14: APPOINTMENT, RE-APPOINTMENT  
AND PROMOTION OF FACULTY

.01 APPOINTMENTS

The principal criteria for appointment are academic and professional excellence.

To ensure that positions at Concordia University are granted to the most highly qualified candidates and to ensure accessibility to Canadians, all such positions shall be advertised prior to the consideration of candidates.

"Canadian" designates a citizen of Canada or one who on the date of application for a position at Concordia University, is a landed immigrant or holds a ministerial permit as a consequence of being a refugee or being prohibited from applying for permanent resident status.

Those defined as Canadian at the time of application for a faculty position shall be given first consideration and, all things being equal, shall be given priority.

14.02 APPOINTMENT PROCEDURES

- (a) Positions shall be advertised both internally and in various appropriate publications that shall include the CAUT Bulletin whenever publication schedules permit. The advertising copy shall be sent to the Association within ten (10) working days of its placement. The qualifications relevant to each vacant position shall be clearly stated.
- (b) The definition of vacant positions must be approved by the Vice-Rector who has authorized them to be filled.
- (c) All appointments to faculty positions shall be made on the recommendation(s) of department(s) and their appropriate Dean.
- (d) Following authorization to fill a vacant position the Dean shall identify an individual, normally the Department Chairman, who shall place advertisements through the designated University office, co-ordinate the receipt of applications, arrange for a departmental review of the candidates for the position and forward the dossiers of the top candidates to the Dean, along with a recommendation.

Normally, at least thirty (30) days shall elapse between the placement of the advertisement and the forwarding of the dossier and recommendation by the Department Chairman to the Dean.

- (e) If a position is not attached to a specific department committee of at least three (3) members of the bargaining unit shall be established by the appropriate Dean to serve in lieu of a department committee.
- (f) The Dean shall recommend an appointment to the Vice-Rector at a rank, salary, term, and conditions of appointment which have been negotiated with the candidate.
- (g) Appointments are made by the Vice-Rector who shall issue a letter of appointment which shall include the duration of the appointment, rank and salary.

#### 14.03 RANKS AND CATEGORIES OF APPOINTMENT

All appointments under this collective agreement shall be made in the following ranks: Lecturer, Assistant Professor, Associate Professor, Professor.

Appointments shall be made in one of the following categories

- (a) Probationary appointment - a position of at least one or two academic years, during which the performance of the faculty member will be reviewed. This appointment is for a tenure-track position.
- (b) Tenured appointment - an appointment without term which may be terminated only under the provisions of this collective agreement.
- (c) Limited term appointment - an appointment which carries no implication of renewal or continuation beyond the stated term and no implication that the appointee shall be considered for tenure.

#### 14.04 CRITERIA: EVALUATION FOR RE-APPOINTMENT AND PROMOTION

- (a) This article sets out general criteria for application on a University-wide basis. In addition, each Faculty or Divisional Dean may adapt these criteria in a manner appropriate and reasonable to the particular academic area. In such a case the Dean will inform the members of the Faculty or Division on implementation.

- ) The evaluation of full-time faculty members will be based upon the consideration of professional competence and potential for fulfilling academic responsibilities as defined in Article 16.

The evaluation of teaching will be accomplished by the faculty member's colleagues in accordance with the procedures established for the purpose, on the basis of evidence which includes student input and all other evidence of teaching effectiveness brought forward by the faculty member.

The evaluation of research will primarily depend on the judgement of the faculty member's disciplinary peers and will be made on the basis of evidence of scholarship such as publications, exhibitions, performances, patents, copyrights, external recognition, grants, contracts and other awards, as presented by the faculty member in a "research portfolio".

(b) Evaluation for the purpose of re-appointment

An individual faculty member who is a candidate for evaluation for re-appointment is expected to have fulfilled any special conditions in the previous contract.

The evaluation will pay particular attention to the quality of the candidate's teaching and to the candidate's ability to carry out independent research.

Notwithstanding 14.03 (a), in the case of probationary appointments specifically indicated as made in a new program, the continuation of the position itself may be a criterion for renewal only within five years of the year in which students were first enrolled in the programme. The member shall be so informed prior to appointment.

(c) Evaluation for the purpose of promotion

Evaluation for the purpose of promotion will pay particular attention to the following criteria and schedules:

Lecturer to Assistant Professor

A faculty member at the rank of Lecturer may apply for promotion to the rank of Assistant Professor in the year in which he completes his doctoral degree and/or other final qualifications appropriate to the discipline.

Article 14 CONT'DAssistant Professor to Associate Professor

The evaluation will pay particular attention to ensure that there has been university teaching of considerable scope which has been demonstrated over the years to be of good quality, and that the faculty member has demonstrated the ability to complete independent research of some significance.

Members may request promotion in their fifth (5th) and subsequent years at the rank of Assistant Professor.

Exceptionally, after fifteen (15) years of contribution to the life of the University, a faculty member may be considered for promotion to Associate Professor if he has established a reputation as a very good teacher.

Associate Professor to Professor

In addition to the criteria for promotion to Associate Professor it will be expected that the contribution to knowledge made by the faculty member be recognized by other experts in his field of research as substantial. Evidence of such recognition shall include evaluations by scholars who are Professors in the same discipline in other universities as well as, where appropriate, recognized experts in the discipline in other organizations. It is understood that such recognition is an exceptional rather than a normal academic achievement which, with rare exceptions, can be established only after a period of several years following promotion to Associate Professor. Members may request promotion in their seventh (7th) and subsequent years at the rank of Associate Professor.

Exceptionally, a faculty member may be considered for promotion to Professor even though the research criterion is not fully satisfied, if he is at least sixty (60) years of age, has established a reputation as a good teacher, has maintained his scholarship and has made a significant and sustained contribution for twenty (20) years to the life of the University.

Article 14 CONT'D15 PROCEDURES FOR EVALUATION, RE-APPOINTMENT AND PROMOTION1. Evaluation at the Department Level

- (a) Each department of the Faculty shall elect a Personnel Advisory Committee (PAC) to consider the re-appointment, promotion and performance review of full-time faculty members.
- (b) The committee shall be composed of at least three (3) full-time faculty members of the department (or from appropriate disciplines for departments with three members or fewer) and may be composed of a larger number up to a maximum of 20% of the full-time faculty.
- (c) The Department Chairman may be an elected member of the PAC in accordance with a) above. Elected or not he shall aid the PAC by providing all necessary documentation, his assessment of the cases under consideration; and may participate in the PAC's discussions. Should the Department Chairman be an elected member of the PAC he will be a signatory to either the majority or minority report. Should the Department Chairman not be an elected member, he shall formulate his own recommendation.
- (d) In evaluating the teaching performance of a faculty member, the PAC shall take into account all evidence of teaching effectiveness brought forward including student evaluations that should be conducted. The department shall approve a student evaluation questionnaire that may be used for this purpose.
- (e) The PAC shall solicit and consider written submissions from other academic units with which the faculty candidate is associated.
- (f) The Department Chairman shall forward to the Dean the reasoned recommendation of the PAC along with any minority report together with his own recommendation if he was not an elected member of the PAC. He shall send copies of all recommendations which stem from the Department process to the faculty member.

- (g) When a faculty member is being considered for promotion to Professor it is the Department Chairman's responsibility, after consultation with the PAC and the candidate, to solicit confidential evaluations from recognized experts in the faculty member's discipline outside the University. These evaluations shall form part of the dossier to be forwarded to the Dean. Additional evaluations may be solicited by the Dean in which case the Dean shall inform the candidate, the Department Chairman and the PAC.

2. Review at the Faculty/Division Level

- (a) Each Dean shall review the recommendations with an Advisory Committee which he will convene for this purpose. This committee, having studied the candidate's dossier including input received from the Provost when appropriate, will present its recommendations to the Dean in writing.
- (b) Deans will forward to their Vice-Rector, Academic, the recommendations of the Advisory Committee. The Deans will either endorse these recommendations or forward their own recommendations as well, in the event that they are different. They will attach thereto the recommendations and the report resulting from the evaluation at the Department level. They will also send a copy of the recommendation made at the Faculty/Division level to the faculty member, except for recommendations on promotion to Professor, where the procedures in 14.05 3.(b) apply.
- (c) The members of the Advisory Committee shall be named as follows:
- two full-time faculty members from the Faculty/Division elected by the full-time faculty members of that Faculty/Division;
  - two full-time faculty members from the Faculty/Division nominated by the Dean.
- Alternates will be named as follows:
- one full-time faculty member from the Faculty/Division elected by the full-time faculty members of that Faculty/Division;

Article 14 CONT'D

- one full-time faculty member from the Faculty/ Division nominated by the Dean.

(d) Members shall serve for terms of two years, renewable once.

(e) Effort should be made to ensure that the Advisory Committee is representative of the Faculty or Division.

3. Process at the University Level

" (a) Responsibilities of the Vice-Rector, Academic

It is the responsibility of the Vice-Rector, Academic, to make decisions regarding contract renewal and promotion except promotion to Professor.

These decisions are subject to appeal in accordance with Article 21.

A full-time faculty member whose contract terminates at the end of the academic year and who is not being offered re-appointment for the following academic year will be notified by the Vice-Rector, Academic. Notification must be made by registered mail or by courier delivery to the address of the faculty member on record in the Faculty Personnel Office. If notification is by registered mail, the letter will be mailed on or before December 15, or by the first working day thereafter if December 15 falls on a Saturday or Sunday. If notification is by courier, the letter will be delivered no later than December 20. At the request of the faculty member, the Vice-Rector will furnish a written statement of the reasons for non-renewal.

(b) University Committee on Promotions to Professor

A University Committee on Promotions will be established within (30) days of the signing of this Agreement to make decisions regarding promotion to Professor.

(i) The members of the University Committee on Promotions shall be named as follows:

- the Vice-Rectors Academic
- the Divisional and Faculty Deans
- the Dean of Graduate Studies
- six (6) professors, one from each Faculty/Division, elected by the full-time faculty members of that Faculty/Division.

(ii) The elected members shall serve for the duration of this Agreement.

(iii) The Committee shall be co-chaired by the Vice-Rectors, Academic and shall establish its own rules of procedure.

(iv) The Committee shall receive the full dossier which includes any documents originating from and responsive to procedures at the Departmental and Faculty/Divisional level.

(v) This Committee shall, on the basis of evidence brought forward, make binding decisions and forward a list of those promoted to the Board of Governors. The decisions of the University Committee on Promotion to Professor are final and not appealable except as provided in 14.0853. (b) (vi).

(vi) Notwithstanding (v) above, if the UCPP refuses a promotion, the grievance and arbitration procedure under Article 22 shall be available to the candidate who alleges violation of Academic Freedom (Article 6), Non-discrimination (Article 7) or a violation of procedures of this article.

It is incumbent on the candidate to inform his Dean of any procedural violation within twenty (20) days of his becoming aware of the alleged violation.

(vii) If a full-time faculty member is refused a requested promotion, the Dean shall send him a copy of the recommendation(s) stemming from the Faculty/Divisional level. The Vice-Rector, Academic shall provide the faculty member with a reasoned written report setting out the considerations which led to the refusal.

If the faculty member had not requested the promotion, a refusal shall not appear in his personnel file.

Article 15: APPOINTMENT, RE-APPOINTMENTS  
AND PROMOTION OF LIBRARIANS

15.01 CRITERIA

The principal criteria for appointment to positions at Concordia University are academic and professional excellence. The specific qualifications for any vacant position which the Vice-Rector has authorised to be filled shall be approved by the Director/Dean.

To be appointed as a professional librarian an individual shall have:

- (a) an appropriate bachelor's degree and a MLS from a graduate CLA or ALA accredited library science programme or a BLS and appropriate experience or approved equivalent training acceptable for membership in the Corporation of Professional Librarians of Quebec.
- (b) Potential to perform the job assigned.

15.02 CATEGORIES OF APPOINTMENT AND RANKS

All appointments under this collective agreement shall be made in one of the following categories of appointment and at one of the following ranks.

(a) Appointments

- (i) Probationary appointment - a position for at least one or two years, during which the position and the performance of the librarian member shall be reviewed. This appointment is for a tenure-track position.
- (ii) Tenured appointment - an appointment without term which may be terminated only under the provisions of this collective agreement.
- (iii) Limited term appointment - an appointment which carries no implication of renewal or continuation beyond the stated term and no implication that the appointee shall be considered for tenure.

(b) Ranks

(i) Librarian I

This is the beginning career level. It assumes little or no previous experience.

Article 15 CONT'D

(ii) Librarian II

This is the intermediate career level. It requires sufficient relevant experience (usually two years) as a librarian.

(iii) Associate Librarian

This is the career level to which all librarians should aspire and have access. It requires proven ability to perform at a high professional level.

(iv) Senior Librarian

This is the rank reserved for those who make outstanding contributions to the profession and/or academic community.

15.03 Reasonable efforts will be made to fill vacancies promptly.

15.04 Should the decision be made not to fill a vacant position, the Vice-Rector will inform the Association of the reasons for this decision.

15.05 APPOINTMENT PROCEDURES

Appointments are made by the Vice-Rector on the recommendation of the Director/Dean.

The following procedures shall apply when the filling of a vacant position has been authorized by the Vice-Rector.

(a) The Vice-Rector shall authorize the establishment of an appropriate ad-hoc Advisory Selection Committee, a body representative of the constituencies affected by the vacant position.

(b) Within fifteen (15) days of authorization to establish an Advisory Selection Committee an introductory meeting of the committee shall be called to review the posting, the required qualifications and general hiring procedures. Appropriate administrative personnel shall be invited to this introductory meeting.

Article 15 CONT'D

- (c) Composition of the Advisory Selection Committee: Two (2) members of the Advisory Selection Committee shall be full-time librarians, members of the bargaining unit elected annually, by September 30th, (along with one (1) alternate) by all full-time librarians, members of the bargaining unit.

These elected members will serve on any Advisory Selection Committees. Two (2) members of the Advisory Selection Committee will be appointed by the Director/Dean to make it representative of the constituency to be served.

- (d) The Advisory Selection Committee shall elect from its members a chairman to coordinate the committee's activities.
- (e) The Advisory Selection Committee shall supervise the advertising of the vacant position, shall receive applications and interview candidates for the position.
- (f) Not less than ten (10) days before the placing of an external advertisement, an internal posting will be made in all library departments so internal candidates may be considered in accordance with Article 43.
- (g) If there is no acceptable internal candidate, the vacancy shall be advertised as the Advisory Selection Committee deems appropriate. This may include notices to Library Schools and/or local newspapers and/or at least one of Feliciter, CAUT Bulletin, University Affairs.
- (h) The Advisory Selection Committee shall forward a written report with reasons for recommending a candidate to the Director/Dean, as soon as possible.
- (i) Within ten (10) days of receipt of the recommendation of the Advisory Selection Committee, the Director/Dean shall recommend an appointment to the Vice-Rector at a rank, salary and terms of appointment which have been negotiated with the candidate.
- (j) The Vice-Rector shall issue a letter of appointment including:
- the date of appointment;
  - the date of termination;
  - the category and rank;
  - salary;
  - the Division to which the librarian will be assigned at the time of appointment.

Article 15 CONT'D15.06 Re-Appointment

(a) The first probationary appointment shall be for at least one year. The immediate supervisor of a librarian on his first probationary appointment shall meet with him every four months to review performance. There shall be a written evaluation after eight months of the first probationary appointment. The evaluation shall be discussed with the librarian and sent to him for signature and comments before being entered in his personal file.

The University may terminate the employment of a librarian at any time during his first probationary appointment by giving him one (1) months notice.

(b) At the end of the first appointment, the member shall be offered a re-appointment of up to two years duration terminating May 31.

(c) A librarian with a probationary appointment shall be considered for renewal of appointment during the 8th to 10th months of the first year of service and in the fall of the final year of subsequent re-appointments.

(d) The procedures for re-appointment are set out in 15.08.

## 15.07 SCHEDULE AND CRITERIA FOR PROMOTION CONSIDERATION

(a) Librarian I to Librarian II

## Schedule:

The librarian at the rank of Librarian I is normally considered for promotion to Librarian II during the second year at the rank of Librarian I.

## Criteria:

- (i) Demonstrated competence in the job as defined by the individual's job description.
- (ii) Demonstrated ability to make professional decisions and exercise good judgement.

Article 15 CONT'D

- (iii) Demonstrated ability to work independently.
- (iv) Demonstrated ability to work well with members of the University Community.
- (v) Administrative knowledge and capability, demonstrated in personnel management and budget planning should be taken into account, if pertinent.

(b) Librarian II to Associate Librarian

Schedule:

The librarian at the rank of Librarian II may request consideration for promotion to the rank of Associate Librarian in his fifth (5th) and subsequent years at the rank. Promotion to Associate Librarian shall normally occur during the librarian's sixth (6th) year in rank. In the case of exceptional competence and performance, the onus of which is on the librarian to demonstrate, promotion may be granted after the third or fourth year in rank. The result of the consideration for promotion shall be either to grant or deny promotion.

Criteria:

- (i) Superior fulfillment of position, duties and responsibilities.
- (ii) Contributions to the goals of the organization of which the library is part (e.g. participation in University committees).
- (iii) Contributions to the advancement of the profession through participation in professional associations, among other activities.
- (iv) Related activities in inquiry and research, resulting in advanced degrees and/or publications.
- (v) All criteria as specified for Librarian II.

Article 15 CONT'D(c) Associate Librarian to Senior Librarian

## Schedule:

Promotion to the rank of Senior Librarian is reserved for those who make outstanding contributions to the profession and/or the academic community. The candidate at the rank of Associate Librarian may request consideration for promotion to Senior Librarian in his seventh (7th) and subsequent years at the rank of Associate Librarian. The candidate must request consideration in writing and must demonstrate evidence of exceptional performance and outstanding contribution to the profession and the academic community. The result of the promotion consideration shall be either to grant or deny promotion.

## Criteria:

- (i) Consistently excellent performance as an Associate Librarian at Concordia, or at an equivalent level at another institution.
- (ii) Demonstrated continuing growth in ability to work independently, to contribute new ideas and to accept large amount of responsibility in defining and fulfilling the scope of job assignments. These qualities may be expressed in bibliographical, administrative, collection development, or other activities performed by librarians. A candidate's professional activities may be entirely within the library system of the home institution, or may extend to contributions to outside organizations and publications.
- (iii) Significant contributions to the advancement of the profession.
- (iv) Significant contributions to research and scholarship.

## 15.08 PROCEDURES FOR RE-APPOINTMENT AND PROMOTION

The procedures are implemented at three levels: Divisional Level, Library Level and University Level.

The procedures are implemented at three levels: Divisional level, Library level and University level.

1. Evaluation at the Divisional Level

- (a) Each division of the Library shall elect a Personnel Advisory Committee (PAC) to consider the re-appointment, and promotion of full-time librarians.
- (b) The Committee shall be composed of at least three (3) full-time librarian members of the Division and may be composed of a larger number up to a maximum of 20% of the members in the Division.
- (c) The Division Head shall chair the PAC, and shall have the right to vote.
- (d) In evaluating the performance of a librarian, the PAC shall take into account all evidence of effectiveness in assigned duties and responsibilities.
- (e) The PAC shall solicit and consider written submissions from other Library and University units with which the librarian is associated.
- (f) The Chairman shall forward to the Director recommendations of the PAC, with reasons, together with any minority reports. He shall send copies to the librarian.
- (g) When a librarian is being considered for promotion to Senior Librarian, it is the Division Head's responsibility after consultation with the PAC and the candidate to solicit confidential evaluations from recognized experts in the librarian's field of activity outside the University. These evaluations shall form part of the dossier to be forwarded to the Director/Dean. Additional evaluations may be solicited by the Director/Dean, in which case the Director/Dean shall inform the candidate, the Division Head, and the PAC.
- (h) Librarian members not attached to the Libraries shall be considered to be part of the Reader Services Division of the Libraries for the purpose of this article in all its respects.

Article 15 CONT'D2. Review at the Library Level

- (a) There shall be a Director/Dean's Advisory Committee which shall review all recommendations from the Divisions of the Library/Guidance Service/Faculty of Fine Arts concerning re-appointment and promotion.
- (b) The Director/Dean shall transmit to the Committee the candidate's dossier and all reports and recommendations from the Division/Guidance Service/Faculty of Fine Arts.
- (c) The Director/Dean will forward to the appropriate Vice-Rector the recommendations of the Advisory Committee. The Director/Dean will either endorse the Advisory Committee's recommendations, or forward his own. He will attach thereto the recommendations and reports resulting from the evaluation at the Division level. He will also send a copy of the recommendation made at the Library level to the Librarian, except for recommendations on promotion to Senior Librarian where the procedures outlined in 15.08 3(b) apply.

(d) Composition of the Director/Dean's Advisory Committee:

The members of the Advisory Committee shall be named as follows:

- Two (2) full-time members elected by the full-time librarians.
- Two (2) full-time members nominated by the Director/Dean.

Alternates will be named as follows:

- One (1) full-time member elected by the full-time librarians.
- One (1) full-time member nominated by the Director of Libraries.

Members of the Advisory Committee shall serve for terms of two (2) years, renewable once.

Alternates shall serve for terms of two (2) years, renewable once.

Article 15 CONT'D

Every effort shall be made to ensure that the Director /Dean's Advisory Committee is representative.

3. Process at the University Level

## (a) Responsibilities of the appropriate Vice-Rector.

- It is the responsibility of the appropriate Vice-Rector to make decisions regarding all re-appointments and promotions except promotion to Senior Librarian.

- A librarian whose contract or probationary appointment is terminating, and who is not being offered re-appointment will be notified by the appropriate Vice-Rector. Notification must be made by registered mail or by courier delivery to the address of record of the librarian. The notification shall be sent in time to be received by the librarian at least one (1) month prior to the termination date in the case of limited term and first probationary appointments, and at least six (6) months prior to the termination date in the case of second subsequent probationary appointments.

## (b) University Committee on Promotion to Professor / Senior Librarian

(i) If a Librarian is a candidate for promotion to Senior Librarian, the Committee on Promotion to Professor shall be augmented by:

THE DIRECTOR OF LIBRARIES  
and  
One (1) Senior Librarian  
elected by the Librarians.

(ii) This Committee shall receive the full dossier which includes any documents originating from and responsive to procedures at the Divisional and Library level.

(iii) This Committee shall, on the basis of evidence brought forward, make binding decisions and forward a list of those promoted to the Board of Governors. The decisions of the University Committee on Promotion to Senior Librarian are final and not appealable except as provided in 15.08 3. (b) (iv).

(iv) Notwithstanding (iii) above, if the UCPP refuses a promotion, the grievance and arbitration procedure under Article 22 shall be available to the candidate who alleges violation of Academic Freedom (Article 6), Non-discrimination (Article 7) or a violation of the procedures of this article.

It is incumbent on the candidate to inform his Director/Dean of any procedural violation within twenty (20) days of his becoming aware of the alleged violation.

The Department Chairperson shall be responsible for the preparation of a report for the Director/Dean and the Director/Dean shall be responsible for the preparation of a report for the UCPP. The Department Chairperson shall also be responsible for the preparation of a report for the UCPP.

(b) Research and scholarship which in general includes research, teaching, and critical or creative work within the faculty member's field and dissemination of such work through respected publications, exhibitions and performances, and other appropriate means.

(c) Service to the University and the Community which in general includes participation in university committees and the sharing of the administrative work of the Department, Faculty and University, including student advising on academic matters as well as taking an active part in scientific, cultural, professional, and community activities involving the University and the community which are relevant to the professorial role.

While the pattern of duties and responsibilities indicated herein may vary among individuals, the obligation of the faculty member to perform a full-time appointment is to be understood in accordance with the established departmental procedures and by mutual agreement with the Faculty member, the Department Chairman, (Principal where appropriate) and the Dean. Other academic duties may be assigned and carried out by individuals other than the Department Chairperson.

Individual duties shall be assigned by the Dean after consultation with the appropriate Department Chairman. The Dean shall make recommendations after due consultation with the Faculty member in accordance with departmental procedures. It is the Department Chairman's responsibility to inform all members of the department in writing of the duties assigned to the full-time faculty members. A copy shall be sent to the Association.

Article 16: DUTIES AND RESPONSIBILITIES OF FACULTY

16.01 The duties of faculty members normally fall into three (3) categories:

- (a) Teaching: which in general includes: the preparation, organization and presentation of course materials at scheduled class times and availability to students outside of class hours; curriculum development and preparation of course material for student use and the direction and evaluation of student progress in courses, research, thesis and practical work (including marking and timely submission of grades).
- (b) Research and Scholarship: which in general includes: research, scholarly and critical or creative work within the faculty member's field; the dissemination of such work through respected publications, exhibitions and performances, and other appropriate means.
- (c) Service to the University and the Community: which in general includes: participation on University committees and the sharing of the administrative work of the Department, Faculty and University, including student advising on academic matters as well as taking an active part in scientific, cultural, educational, professional, governmental and social bodies together with those activities involving expertise or popularization which are relevant to and compatible with the professorial role.

16.02 While the pattern of duties and responsibilities indicated in 16.01 may vary among departments and among individuals, they constitute the principal obligation of any faculty member holding a full-time appointment.

In accordance with the established departmental procedures, and by mutual agreement with the faculty member, the Department Chairman, (Principal where appropriate) and the Deans, other academic duties may be assigned and carried out in academic units other than the department in which the member holds his appointment.

16.03 Individual duties shall be assigned by the Dean after consultation with the appropriate Department Chairman who shall make recommendation after due consultation with the member and in accordance with departmental procedures. It is the Department Chairman's responsibility to inform all members of the department in writing of the teaching duties assigned to the full-time faculty members; a copy shall be sent to the Association.

- 16.04 The assignment of teaching duties will be done in a fair and equitable manner taking into account other relevant activities such as research, supervision of laboratories and other especially assigned academic and administrative duties.
- 16.05 When the teaching programme of a Department or a Faculty includes courses in each of the three (3) terms of the academic year, the faculty member's course load is spread out over the fall and winter terms, unless there is a written agreement with the faculty member to the contrary. In the case of those departments who offer programmes in the Institute for Co-operative Education a faculty member's course load may be spread over any two (2) of three (3) terms, if the faculty member is participating in the programmes, unless there is written agreement with the faculty member to the contrary. Notwithstanding the above, in the case of other special or extensive summer programmes faculty members may, by mutual agreement, spread their course load over two (2) or three (3) terms but no faculty member shall be required to teach during all three (3) terms.
- 16.06 The distribution among the faculty members of a Department or Faculty of the specific courses assigned is carried out taking into account their particular qualifications, any special conditions of appointment, and other activities.
- 16.07 The teaching duties of a Faculty or Department will be assigned, in the first instance, to on-going full-time faculty members of the Faculty or Department.
- 16.08
- (a) The parties consider that a teaching assignment of four (4) courses per academic year is appropriate for a faculty member where there is clear evidence of productivity in research and scholarship.
  - (b) In the yearly assignment of courses and related teaching activities, the Dean may
    - i) increase the faculty member's teaching duties if there is no clear evidence of research productivity and scholarship, taking into account the faculty member's service to the University and community.
    - ii) reduce the faculty member's teaching duties if the faculty member combines his assigned duties with heavy administrative responsibilities.
  - (c) Provision may be made for the averaging of teaching duties over a two (2) year period. Other duties and responsibilities will be adjusted to reflect the averaging of teaching duties.
  - (d) No member shall teach more than twelve (12) courses over a two (2) year period, pursuant to 16.08 (c) (except as specified in 16.13).

- 16.09 Any further addition to the course load as established according to the preceeding clauses requires the faculty member's consent. Such consent in no way constitutes a precedent. However, if unforeseen teaching needs require it, the Dean may, after consultation with the faculty member, readjust the teaching assignment. In doing so, the Dean will take into account the impact of this readjustment on the other activities the faculty member intended to take on. The Dean shall give reasonable notice in writing to a faculty member whose teaching assignment is to be modified from the one as established in 16.03 above. At the end of each year the Department Chairman shall inform all members of the department of the courses taught by each member; a copy shall be sent to the Association.
- 16.10 A faculty member on leave should be consulted and must be informed about his course load for the following year at the same time as other faculty members.
- 16.11 The parties consider that a teaching assignment of six (6) courses in a given academic year is appropriate for a member holding a limited term appointment, as specified in 14.03 (c), whose duties and responsibilities include minimal research and service to the University.
- 16.12 A faculty member who has fulfilled the assigned teaching obligation may, by mutual agreement, teach up to two(2) courses during the summer term or, if applicable, during the term in which he has no regular teaching assignments, at the prevailing part-time rate.
- 16.13 Courses, as used in this article for the purpose of assigning teaching duties, normally refers, at the undergraduate level, to three-credit courses, scheduled and offered at different times..

Article 17: DUTIES AND RESPONSIBILITIES OF LIBRARIANS

- 17.01 The responsibilities of librarians normally include the following:
- (a) support of the academic work of the University
  - (b) development of their professional knowledge by engaging in scholarly activities and/or research
  - (c) participation in professional, scientific, cultural, or governmental organizations
  - (d) participation on University committees and the sharing of the administrative work of the Library where appropriate.
- 17.02 While the pattern of these duties may vary from individual to individual, they constitute the librarians' principal obligations.
- 17.03 Specific duties and responsibilities are listed in a job description provided to the librarian at the time of hiring.
- 17.04 Any change in the job description will be provided to the librarian in writing. Changes in the job description of the librarians in the Library will be made by the Division Head following consultation with the Department Head\*, immediate supervisor where appropriate, and the librarian. Changes in the job description of librarians in the Faculty of Fine Arts will be made by the Dean following consultation between Department Chairman and the librarian. Changes in the job description of librarians in the Guidance Department will be made by the Director of Guidance following consultation with the librarian.
- 17.05 Duties shall be assigned to each librarian in a fair and equitable manner.
- 17.06 Librarians are expected to be engaged in appropriate professional activity during the entire year with the exception of the vacation period in Article 31.

\* in some cases the Division Head and the Department Head are one and the same.

Article 18: TENURE FOR FACULTY

- 18.01 (a) Tenure as an academic status means continuing appointment until resignation, retirement, or termination after due process in a full-time faculty position as Professor, Associate Professor, Assistant Professor, Lecturer.
- (b) Tenure is granted as a means to ensure academic freedom, a principle to which the University Community is dedicated.
- (c) The granting of tenure is a confirmation of a person's competence and commitment to the creative task of higher education.
- (d) The Board of Governors confers tenure only on the basis of a judgment made by the member's peers in accordance with the procedures set forth in this article.
- 18.02 Tenure shall not apply to administrative offices or to any other position outside the bargaining unit. However, a member with tenure shall not relinquish his tenure upon receiving such an appointment. When his term of office is over or should he resign before the end of his term, he shall revert to faculty status with uninterrupted tenure.
- 18.03 In the event that a tenured member changes from one Department to another within the University, his tenured status shall be retained.
- 18.04 A tenured member on reduced-time appointment as per Article 25 shall retain his status as a member with uninterrupted tenure.
- 18.05 Prior to the granting of tenure, appointment of members to full-time positions of Lecturer, Assistant Professor, Associate Professor or Professor will be probationary appointments for a term specified in 18.10.
- 18.06 A candidate shall not be considered for tenure during a year in which his contract is not renewed. This does not constitute a deferral as per 18.12.
- 18.07 A candidate for tenure shall have given evidence of ability and willingness to fulfill the representational and administrative expectations of his Department, Faculty, and the University.
- 18.08 If the processes of consideration for tenure do not result in the granting of tenure, the member's appointment shall normally terminate May 31 of the calendar year following that in which the member received notification from the Vice-Rector that tenure had been refused.

Article 18 CONT'D

A member who has been refused tenure shall not be reconsidered for tenure.

18.09 Criteria

The following two criteria constitute the sole grounds on which particular consideration will be given in deciding whether to grant tenure:

- (i) The candidate's professional competence and promise as manifested in his teaching performance;
- (ii) The candidate's professional competence and promise as manifested by his advanced degrees, research publications and/or artistic accomplishments where appropriate; the attraction of funds for research where appropriate and feasible, and continuing research and productivity.

In addition, truly outstanding contributions, beyond normal expectations, to the academic and professional life of the University, may be taken into consideration.

18.10 Mandatory Consideration for Tenure

- (a) Subject to the provisions of 18.12 a Lecturer shall be considered for tenure during his seventh (7th) year of full-time service in the rank of Lecturer at the University.
- (b) Subject to the provisions of 18.12 an Assistant Professor shall be considered for tenure during his fifth (5th) year of full-time continuous service as Assistant Professor at the University. Subject to the provisions of 18.13 consideration may be given prior to the fifth (5th) year in exceptional cases, but in no case shall consideration be given prior to the third (3rd) year.
- (c) Subject to the provisions of 18.12 an Associate Professor or Professor shall be considered for tenure during his fifth (5th) year of continuous full-time service at a rank above Lecturer or during his third (3rd) year at a rank above Assistant Professor. Consideration may be given prior to these periods in exceptional cases subject to the provisions of 18.13.

Article 18 CONT'D

- (d) A year of full-time service shall mean the twelve (12) months from June 1 to May 31. If, however, the initial appointment is made between June 1 and September 15, the period from the date of appointment to May 31 shall count as a year of full-time service for the purpose of tenure consideration.
- (e) Only years of service spent in probationary appointments can be counted in calculating eligibility for tenure consideration.
- (f) Should the years of service include a period of leave approved in accordance with Articles 26, 32, 34, 35 and 38 a full year of service will be counted for tenure consideration, provided at least nine (9) consecutive months of service have been rendered between June 1 and May 31; one-half ( $\frac{1}{2}$ ) year of service will be counted provided at least six (6) consecutive months of service have been rendered between June 1 and May 31.
- (g) To be eligible for mandatory consideration for tenure a member may not have been on leave for any extended period during the residential teaching terms of the calendar year prior to his consideration. However, a member may request early consideration for tenure as per 18.13.
- (h) Candidates who have not met the years of service provisions by January 1 of a given year shall not be considered in that year.

18.11 Tenure on Appointment

- (a) Tenure may be conferred at the time of initial appointment to the University only at the rank of Associate Professor or Professor and then only after a positive recommendation of the Departmental Tenure Committee (DTC). The Chairman of the Department shall convene a meeting of the DTC in order to consider a candidate for tenure on appointment.
- (b) The DTC and the Department Chairman shall each make a recommendation to the Fac/Div Dean concerning the conferment of tenure on appointment. The candidate for tenure on appointment shall not have the right to a hearing before the DTC and shall not have the right to receive copies of the proceedings.

Article 18 CONT'D

- (c) The Fac/Div Dean shall review the DTC report, the candidate's dossier, and the Department Chairman's report, and transmit them with his own comments, if any, to the appropriate Vice-Rector for consideration. With the concurrence of the Vice-Rector, the DTC recommendation for the conferment of tenure on appointment shall be transmitted by the Rector to the Board of Governors.

18.12 Deferral of Mandatory Tenure Consideration

- (a) A faculty member may request that consideration of his tenure be deferred for one (1) year despite the fact that he has reached a stage defined in 18.10. A request for deferral shall be made, in writing, to the Chairman of his Department, with copies to the Dean and the appropriate Vice-Rector, Academic. Deferral must be requested prior to January 5, in the year in which his consideration for tenure would otherwise be mandatory.
- (b) Deferral may be granted only by the DTC. Deferral may be granted only for a single one (1) year period to an Associate Professor or a Professor. A further one (1) year deferral may be granted, upon application, to a Lecturer or an Assistant Professor. In no case shall consideration for tenure be further delayed.
- (c) The granting of a deferral shall not prejudice a candidate's case for tenure in subsequent tenure consideration, nor shall it affect the University's right not to renew the appointment of a faculty member.

18.13 Early Consideration for Tenure

- (a) A faculty member who seeks early consideration as an exceptional case shall so request in writing to his Department Chairman before January 5.
- (b) The faculty member seeking early consideration for tenure has the burden of establishing the exceptional nature of his case.
- (c) Grounds for consideration as an exceptional case may include, where appropriate, positions held and experience obtained at this University, other universities, or elsewhere.

Article 18 CONT'D

- (d) The Department Chairman shall refer the request for early consideration to the DTC, which shall decide whether it will consider the candidate as an exceptional case. Before deciding, the DTC may require additional submissions in writing from the faculty member. He may appear before it at this stage if asked to do so.
- (e) Should the DTC agree to early consideration the provisions of 18.15 then shall apply.
- (f) The decision of the DTC that there are not sufficient grounds for early consideration shall be final. Such a decision shall not constitute a refusal of tenure, and the provisions for mandatory consideration of tenure as per 18.10 shall apply.

18.14 Responsibility for Tenure Consideration1. The Department Tenure Committee (DTC)

- (a) Except as provided in 18.14.2 each Department shall have a DTC as set out below.
- (b) The DTC shall consist of:
  - (i) the Department Chairman who shall have a vote;
  - (ii) all the tenured members of the Department who are not on leave during the period in which the DTC meets.
- (c) The DTC shall be chaired by the Department Chairman, whether or not he has tenure. Notwithstanding the above, if the Department Chairman is being considered for tenure in that year, he shall not serve on the Committee in that year. In this case the DTC shall elect its chairman from among the remaining members, and he shall retain his right to vote.

2. Department with Two or Fewer Tenured Members

In the event that the number of tenured faculty members of a Department, who are not on leave, is less than three, there shall be no DTC for candidates for that Department. Instead the candidates for tenure from that Department shall be considered directly by the Fac/Div TC. (see 18.16)

Article 18 CONT'D

3. The Faculty/Divisional Tenure Committee (Fac/Div TC)

- (a) There shall be a single Fac/Div TC in each Faculty or Division, as set out below, to review all decisions made by the DTC in each Faculty or Division. To provide for cases where a regular Fac/Div TC member is unable to serve (e.g. illness, conflict of interest, ...), there shall be an elected set of alternates to the regular members.

Alternates in a given year will become the regular members in the following year.

- (b) The Fac/Div TC shall be constituted annually as follows:

(i) The elected members.

A. The three (3) tenured members of the Faculty or Division who were elected as alternates the preceding year from Nomination List I (see 18.14.3(c)).

B. The faculty member who was elected as alternate for the preceding year from Nomination List II (see 18.14.3(c)).

(ii) The Chairman - the Faculty or Division Dean will serve as Chairman voting only in the event of a tie.

- (c) By September 10 of each year, the Dean of the Faculty or Division shall appoint a Nomination Committee consisting of three full-time members of the Faculty or Division.

The Nominating Committee shall establish two Nomination Lists, List I and List II as set out below:

List I: The Nominating Committee shall, in writing immediately call for nominations for the alternates to the positions in 18.14.3(b)(i) above, from all eligible full-time faculty members of the Faculty or Division (see 18.14.3(d)). Nominees for List I must have tenure and be members of the Faculty or Division.

Article 18 CONT'D

Nominations for these positions shall be made to the Nominating Committee on or before October 10. In the event that, by the deadline, there are fewer than six (6) eligible nominees who are willing to serve for these positions in the first year and as regular Fac/Div TC members in the subsequent year, the Nominating Committee shall in the five (5) days after October 10, solicit further nominations or make nominations of its own to bring to six (6) the number of candidates on List I.

List II: Nominees for List II must be from all eligible full-time faculty members from any Faculty or Division as per 18.14.3(d).

By October 15, the Nominating Committee will notify, in writing, the President of CUFA and the appropriate Vice-Rector, Academic, of the candidates nominated to List I.

The Nominating Committee shall receive from the President of CUFA and the Vice-Rector, Academic nominations for an alternate to the position cited in (18.14.3(b)) above, on or before November 1.

The Nominating Committee shall ensure that there are at least two candidates on List II.

The Nominating Committee shall determine that all nominees are willing to serve as alternates in the first year, and as regular Fac/Div TC members in the subsequent year. It shall then obtain the curriculum vitae of each nominee and make it known to the full-time faculty members that these are available for consultation prior to the election.

The election shall be held on or before November 21, and shall be supervised by an elections committee of Faculty Council appointed annually by each Council for this purpose. Voting shall be by secret ballot. All full-time faculty members not on leave at the time of the election shall be eligible to vote for three persons from List I and one person from List II.

Article 18 CONT'D

- (d) To be eligible for election, faculty members must be in at least their second year of full-time service at Concordia University. Although faculty members are not eligible to serve as alternates or regular members of the Fac/Div TC while on leave they may be elected while on leave for service on their return in the following academic year.
- (e) In any given year the four (4) alternates shall be from different departments.  
  
The Committee supervising each Fac/Div TC election shall ensure that this provision is respected.
- (f) The term of service as a regular elected member of the Fac/Div TC shall be one year.
- (g) At the expiration of the term of service of the regular elected members of the Fac/Div TC, they shall be replaced by their alternates, who with the Faculty or Division Dean will then constitute the new Fac/Div TC. A new group of alternates will then be elected in accordance with the procedure set out in 18.14.3(c). In the event that an alternate is not available for service on the new Fac/Div TC the nomination and election procedure set out in 18.14.3(c) shall be suitably adapted in order to provide the direct election of a regular member for the vacant position.
- (h) If a member of the Fac/Div TC is a member of the same department as a candidate being considered for tenure, he shall withdraw from the Fac/Div TC during consideration of this candidate and be replaced by an alternate from a different department. Alternates serve in alphabetical order.
- (i) To provide continuity Fac/Div TC alternates are encouraged to attend meetings of the Fac/Div TC as observers. If an observing alternate is a member of the same department as a candidate being considered for tenure, he shall withdraw during consideration of this candidate. Observers shall not participate in the proceedings nor shall they vote.

Article 18 CONT'D18.15 Procedure for Tenure Consideration

- (a) The DTC is constituted annually on or before January 15 and shall meet during January and February to consider every member of the department who meets the conditions for mandatory consideration of tenure as set out in 18.10 or who has invoked the provisions of 18.12 or 18.13. In addition the Department Chairman shall convene the DTC to consider tenure on appointment (see 18.11) whenever necessary.
- (b) The Chairman of the department shall:
- (i) make known to all full-time members of the department prior to January 15, the membership of the DTC;
  - (ii) provide the DTC with the list of tenure candidates for consideration under the provisions of 18.10 as well as the names of those persons who have invoked the provisions of 18.12 or 18.13.
  - (iii) prior to October 15 advise the tenure candidates to prepare a suitable dossier, for the subsequent consideration of the DTC.
  - (iv) convene the first meeting of the DTC by January 15. Notice of this first meeting shall be sent to all members of the DTC at least one (1) week prior to the date of that meeting.
- (c) A faculty member whose contract indicates an appointment in more than one department shall be considered separately by the DTC for each of the departments. If the departments are in the same Faculty or Division the DTC Reports shall be sent to that Fac/Div TC for consideration. If the departments are in different Faculties or Divisions the relevant Fac/Div TCs meet jointly as a single Fac/Div TC, co-chaired by the relevant Deans in order to arrive at a single recommendation. The Deans, as co-Chairmen, shall have a single vote between them, in the event of a tie.

Article 18 CONT'D

- (d) The burden of establishing the case for tenure rests with the candidate. He is responsible for the preparation of a suitable dossier, setting out his case for tenure. The dossier must be submitted to the chairman of the DTC by January 5 in the year in which he is being considered, for transmission to the DTC by January 15. A faculty member who participates in the academic activity of academic units other than his Department(s) (e.g. Colleges) is expected to include reference to such activity in the dossier which he submits to the DTC(s) with supporting material.
- (e) If the candidate wishes external letters of support to be considered, he must include in his dossier the names of those of whom he has requested such letters. Referees should be asked to send such letters directly to the Chairman of the DTC, for receipt by January 5.
- (f) If a candidate wishes to invoke the procedures set out in section 18.12 he should note that a request for deferral must be made prior to January 5.
- (g) The candidate shall appear in person before the DTC. If he wishes he may be accompanied by a colleague from the full-time faculty acting as his advisor. The candidate and/or his advisor must be prepared to answer relevant questions. The candidate shall have the right to table any additional documentation and/or bring any persons before the DTC in support of his candidacy. Any member of the DTC may introduce relevant information regarding a candidacy. It is the chairman's responsibility to obtain and provide to the DTC all necessary documentation and copies of such material shall be made available to the candidate. The DTC shall have the right to invite any persons before it regarding a candidacy, and to request additional information on any aspects of the candidate's documentation. After all material has been presented and questioning has taken place, the candidate shall withdraw. His advisor shall remain for the discussion, but shall not vote unless he is a member of the DTC. In any case, advisors must respect the confidentiality of any ensuing discussion.
- (h) The DTC shall decide by majority vote, by secret ballot, of those present during the hearing and the ensuing discussion referred to in the preceding paragraph, whether the granting of tenure should be recommended. The vote shall be recorded. The quorum shall be more than 50% of the members of the DTC. Abstentions shall not count as votes cast.

Article 18 CONT'D

- (i) The DTC recommendation on each candidate shall be made in the form of a reasoned report approved by the DTC. The report, after approval, is transmitted by the chairman of the DTC to the Dean as chairman of the Fac/Div TC with copies provided to all members of the DTC and to the candidate before March 1. The report shall be accompanied by the complete record, including the candidate's dossier.

Notwithstanding the above, submission to the Fac/Div TC of a separate signed minority report before March 1 is not precluded provided that copies are also sent to the DTC and to the candidate.

- (j) In the case of a tie, the Chairman of the Department shall submit to the Fac/Div TC the two reports with copies provided to all members of the DTC and the candidate.
- (k) The candidate may submit written supplementary statements to the Fac/Div TC, with copies for the DTC sent to its chairman, within the week following receipt of the documents set out above.
- (l) On receipt of the DTC Report, the Dean shall assure himself that the procedures as set out in this document have been followed.
- (m) The Dean shall transmit to the other members of the Fac/Div TC by March 15, the report and the dossier on each candidate from the DTC(s). The Fac/Div TC shall meet during March and April. It may require any additional written or oral information or clarification from the candidate and/or the DTC. A request for such additional information or clarification to either party shall be accompanied by notification to the other party, and the latter shall be given the opportunity to respond to the additional material. The candidate and/or the DTC involved shall respond to requests for further information within one (1) week after they have been received.
- (n) The Fac/Div TC shall decide either to confirm or reverse the recommendation of the DTC. The decision shall be reached by majority vote, by secret ballot, on the basis of a resolution to confirm the recommendation of the DTC. Any abstention shall be considered a vote against such confirmation. The chairman shall vote in the event of a tie.

Article 18 CONT'D

- (o) The Fac/Div TC shall prepare a separate and reasoned report in writing for each candidate. The Dean shall forward this report to the appropriate Vice-Rector, Academic, by May 1. This report shall conclude either that tenure be recommended or that it be refused. It shall be accompanied by the DTC report(s) and the complete record, including the candidate's dossier.
- (p) The Vice-Rector, Academic, shall notify the candidate and the DTC of the recommendation for tenure or its refusal, providing each with a copy of the Fac/Div TC report before May 7. If the appeal provisions of article 21 apply, the Vice-Rector shall notify both the candidate and the DTC of their appeal rights. If the recommendation of the Fac/Div TC concurs with the recommendation of the DTC, the Vice-Rector, Academic shall forward the Fac/Div TC report, the DTC report(s), and the complete record, including the candidate's dossier to the Rector. However, if the Fac/Div TC reverses the DTC recommendation he shall wait until May 21 before forwarding the file to the Rector, to allow for appeal either by the candidate or the DTC. If an appeal has been lodged he shall so inform the Rector.
- (q) The Rector shall ensure himself that the Fac/Div TC has complied with the provisions set out in these regulations.
- (r) Where the Fac/Div TC has decided to refuse tenure, and no appeal is possible or has been lodged, the notification by the Vice-Rector, Academic to the candidate, referred to in 18.15(p), shall serve as formal University notification to him that tenure has been refused.
- (s) Where the Fac/Div TC has decided to confirm the DTC recommendation to grant tenure or has reversed the DTC recommendation not to grant tenure and no appeal has been lodged by the DTC, the Rector shall transmit the Fac/Div TC file and report on the candidate to the Board of Governors.
- (t) Where tenure is conferred by the Board of Governors, it shall be effective June 1 following. The Secretary of the Board of Governors shall so inform the candidate.

Article 18 CONT'D18.16 Special Provisions for a Department  
with Two or Fewer Tenured Members

- (a) The burden of establishing the case for tenure rests with the candidate. He is responsible for the preparation of a suitable dossier, setting out his case for tenure. The dossier must be submitted to the Dean as chairman of the Fac/Div TC by January 5 for transmission to the Fac/Div TC by January 15 in the year in which he is being considered. A faculty member who participates in the academic activities of academic units other than his Department(s) (e.g. Colleges) is expected to include reference to such activities in the dossier which he submits to the Fac/Div TC with supporting material.
- (b) If the candidate wishes external letters of support to be considered, he must include in his dossier the names of those of whom he has requested such letters. Referees should be asked to send such letters directly to the Dean as chairman of the Fac/Div TC, for receipt by January 5.
- (c) If the candidate wishes to invoke the procedures set out in 18.12 he should note that a request for deferral must be made prior to January 5.
- (d) The Fac/Div TC shall provide an opportunity for the tenured members not on leave to appear before it and/or to present written views with regard to a candidate from the Department. The Department Chairman, whether tenured or not, will submit a recommendation to the Dean as chairman of the Fac/Div TC by January 5.
- (e) The candidate shall appear in person before the Fac/Div TC. If he wishes he may be accompanied by a colleague from the full-time faculty acting as his advisor.

The candidate and/or his advisor must be prepared to answer relevant questions. The candidate shall have the right to table any additional documentation and/or bring any persons before the Fac/Div TC in support of his candidacy. The Fac/Div TC shall have the right to invite any persons before it regarding a candidacy and to request additional information on any aspect of the candidate's documentation. After presentation of his case and any related questioning, the candidate shall withdraw. His advisor shall remain for the discussion, but shall not vote unless he is a member of the Fac/Div TC. In any case, advisors must respect the confidentiality of any ensuing discussion.

Article 18 CONT'D

- (f) The Fac/Div TC shall recommend that tenure be granted or refused. The decision shall be reached by majority vote, by secret ballot, on the basis of a resolution to grant tenure. Any abstention shall be considered a vote against the granting of tenure. The Chairman shall vote in the event of a tie.
- (g) The Fac/Div TC shall prepare a separate and reasoned report in writing. The Dean shall forward this report to the appropriate Vice-Rector, Academic, by May 1. This report shall conclude that tenure be recommended or that it be refused. It shall be accompanied by the candidate's dossier.
- (h) The Vice-Rector, Academic shall notify the candidate and the tenured member(s) of the Department of the recommendation for tenure or its refusal, providing each with a copy of the Fac/Div TC report before May 7. The Vice-Rector, Academic shall notify both the candidate and the tenured member(s) of their appeal rights under the provisions of article 21. The Vice-Rector, Academic, shall wait until May 21 before forwarding his recommendation to the Rector to allow for the lodging of an appeal.
- (i) Notwithstanding the contrary provision of 21.04(b) a candidate from a department without a DTC may appeal against a negative Fac/Div TC recommendation; the tenured member(s) of such a department and/or the Department Chairman may appeal against a positive recommendation of the Fac/Div TC.

Article 19: TENURE FOR LIBRARIANS

- 19.01 (a) Tenure as an academic status means continuing appointment until resignation, retirement, or termination after due process in a full-time position as Librarian II, Associate Librarian, Senior Librarian.
- (b) Tenure is granted as a means to ensure academic freedom, a principle to which the University Community is dedicated.
- (c) The granting of tenure is a confirmation of a person's competence and commitment to the creative task of higher education.
- (d) The Board of Governors confers tenure only on the basis of a judgment made by the member's peers in accordance with the procedures set forth in this article.
- 19.02 Tenure shall not apply to administrative offices or to any other position outside the bargaining unit. However, a member with tenure shall not relinquish his tenure upon receiving such an appointment. When his term of office is over or should he resign before the end of his term, he shall revert to his original status with uninterrupted tenure.
- 19.03 In the event that a tenured member changes from one department to another within the University, his tenured status shall be retained.
- 19.04 A tenured member on reduced-time appointment as per Article 25 shall retain his status as a member with uninterrupted tenure.
- 19.05 Prior to the granting of tenure, appointment of members to the full-time positions of Librarian I, Librarian II, Associate Librarian or Senior Librarian, will be probationary appointments for a term specified in 19.10.
- 19.06 A candidate shall not be considered for tenure during a year in which his contract is not renewed. This does not constitute a deferral as per 19.12.
- 19.07 A candidate for tenure shall have given evidence of ability and willingness to fulfill the representational and administrative expectations of his Division, the Library, and the University.

Article 19 CONT'D

19.08 If the processes of consideration for tenure do not result in the granting of tenure the member's appointment shall normally terminate on May 31 of the calendar year following that in which the member received notification from the Vice-Rector that tenure had been refused. A member who has been refused tenure shall not be reconsidered for tenure.

19.09 Criteria

The following two criteria constitute the sole grounds on which particular consideration will be given in deciding whether to grant tenure:

- (i) The candidate's professional competence and promise as manifested in his contribution to the direct and indirect services to users provided by the Library.
- (ii) The candidate's professional competence and promise as manifested by his advanced degrees, research publications where appropriate, and continuing scholarship and productivity.

In addition, truly outstanding contributions, beyond normal expectations, to the academic and professional life of the University, may be taken into consideration.

19.10 Mandatory Consideration for Tenure

- (a) A Librarian I shall not be considered for tenure.
- (b) Subject to the provisions of 19.12 a Librarian II shall be considered for tenure during his fifth (5th) year of full-time continuous service as Librarian I or II at the University. Subject to provisions of 19.14 consideration may be given prior to the fifth (5th) year in exceptional cases, but in no case shall consideration be given prior to the third (3rd) year.
- (c) Subject to the provisions of 19.12 an Associate or Senior Librarian shall be considered for tenure during his fifth (5th) year of continuous full-time service at a rank above Librarian I or during his third (3rd) year at a rank above Librarian II. Consideration may be given prior to these periods in exceptional cases subject to the provisions of 19.13.

Article 19 CONT'D

- (d) A year of full-time service shall mean the twelve (12) months from June 1 to May 31. If, however, the initial appointment is made between June 1 and September 15, the period from the date of appointment to May 31 shall count as a year of full-time service for the purposes of tenure consideration.
- (e) Only years of service spent in probationary appointments can be counted in calculating eligibility for tenure consideration.
- (f) Should the years of service include a period of leave approved in accordance with Articles 26, 32, 34, 35 and 38 a full year of service will be counted for tenure consideration, provided at least nine (9) consecutive months of service have been rendered between June 1 and May 31; one-half ( $\frac{1}{2}$ ) year of service will be counted provided at least six (6) consecutive months of service have been rendered between June 1 and May 31.
- (g) To be eligible for mandatory consideration for tenure a member may not have been on leave for any extended period during the residential teaching terms of the calendar year prior to his consideration. However, a member may request early consideration for tenure as per 19.13.
- (h) Candidates who have not met the years of service provisions by January 1 of a given year shall not be considered in that year.

19.11 Tenure on Appointment

- (a) Tenure may be conferred at the time of initial appointment to the University only at the rank of Associate Librarian or Senior Librarian and then only after a positive recommendation of the Divisional Tenure Committee (DTC). The Division Head shall convene a meeting of the DTC in order to consider a candidate for tenure on appointment.
- (b) The DTC and the Division Head shall each make a recommendation to the Director/Dean concerning the granting of tenure on appointment. The candidate for tenure on appointment shall not have the right to a hearing before the DTC and shall not have the right to receive copies of the proceedings.

Article 19 CONT'D

- (c) The Director/Dean shall review the DTC report, the candidate's dossier, and the Division Head's report, and transmit them with his own comments if any to the appropriate Vice-Rector for consideration. With the concurrence of the Vice-Rector the DTC recommendation for the conferment of tenure on appointment shall be transmitted by the Rector to the Board of Governors.

19.12 Deferral of Mandatory Tenure Consideration

- (a) A librarian member may request that consideration of his tenure be deferred for one (1) year despite the fact that he has reached the stage defined in 19.10. A request for deferral shall be made, in writing, to the Division Head, with copies to the Director/Dean and the appropriate Vice-Rector. Deferral must be requested prior to January 5, in the year in which his consideration for tenure would otherwise be mandatory.
- (b) Deferral may be granted only by the DTC. Deferral may be granted only for a single one (1) year period to an Associate Librarian or a Senior Librarian. A further one (1) year deferral may be granted, upon application, to a Librarian II. In no case shall consideration for tenure be further delayed.
- (c) The granting of a deferral shall not prejudice a candidate's case for tenure in subsequent tenure consideration, nor shall it affect the University's right not to renew the appointment of a librarian member.

19.13 Early Consideration for Tenure

- (a) A librarian member who seeks early consideration as an exceptional case shall so request in writing to his Division Head before January 5.
- (b) The librarian member seeking early consideration for tenure has the burden of establishing the exceptional nature of his case.
- (c) Grounds for consideration as an exceptional case may include, where appropriate, positions held and experience obtained at this University, other universities, or elsewhere.

Article 19 CONT'D

- (d) The Division Head shall refer the request for early consideration to the DTC, which shall decide whether it will consider the candidate as an exceptional case. Before deciding, the DTC may require additional submissions in writing from the librarian member. He may appear before it at this stage if asked to do so.
- (e) Should the DTC agree to early consideration the provisions of 19.15 then shall apply.
- (f) The decision of the DTC that there are not sufficient grounds for early consideration shall be final. Such a decision shall not constitute a refusal of tenure, and the provisions for mandatory consideration of tenure as per 19.10 shall apply.

19.14 Responsibility for Tenure Consideration1. The Divisional Tenure Committee (DTC)

- (a) Except as provided in clause 19.14.2 each Division shall have a DTC as set out below.
- (b) The DTC shall consist of:
  - (i) the Division Head, who shall have a vote;
  - (ii) all tenured Librarian members of the Division who are not on leave during the period in which the DTC meets.
- (c) The DTC shall be chaired by the Division Head, whether or not he has tenure, and he shall retain his right to vote.

2. Librarians not attached to the Library

There shall be no DTC for Librarians not attached to the Library. Instead, candidates will be considered directly by the Library Tenure Committee (LTC).

3. The Library Tenure Committee (LTC)

- (a) There shall be a single LTC, as set out below, to review all decisions made by the DTCs. To provide for cases where a regular LTC member is unable to serve (e.g. illness, conflict of interest, ...), there shall be an elected set of alternates to the regular members.

Article 19 CONT'D

Alternates in a given year will become the regular members in the following year.

(b) The LTC shall be constituted annually as follows:

(i) The elected members.

A. The three (3) tenured members of the LTC who were elected as alternates the preceding year from Nomination List I (see 19.14.3(c)).

B. The librarian member who was elected as alternate for the preceding year from Nomination List II (see 19.14.3(c)).

(ii) The Chairman - The Director of Libraries will serve as chairman except when a librarian not attached to the Library is under consideration when the appropriate Director/Dean shall serve as chairman. The chairman votes only in the event of a tie.

(c) By September 10 of each year, the Director of Libraries shall appoint a Nominating Committee consisting of three full-time Library members.

The Nominating Committee shall establish two Nomination Lists, List I and List II as set out below:

List I: The Nominating Committee shall, in writing immediately call for nominations for the alternates to the positions in 19.14.3(b)(i) above, from all eligible full-time Librarian members (see clause 19.14.3(d)). Nominees for List I must have tenure and be Librarians.

Nominations for these positions shall be made to the Nominating Committee on or before October 10. In the event that, by the deadline, there are fewer than six (6) eligible nominees who are willing to serve for these positions in the first year and as regular Library members in the subsequent year, the Nominating Committee shall in the five (5) days after October 10, solicit further nominations or make nominations of its own, in order to bring to six (6) the number of candidates on List I.

Article 19 CONT'D

List II: Nominees for List II must be from all eligible full-time members as per clause 19.4.3(d).

By October 15, the Nominating Committee will notify, in writing, the President of CUFA and the appropriate Vice-Rector, of the candidates nominated to List I.

The Nominating Committee shall receive from the President of CUFA and the Vice-Rector, nominations for an alternate to the position cited in 19.14.3(b) above, on or before November 1.

The Nominating Committee shall ensure that there are at least two candidates on List II.

The Nominating Committee shall determine that all nominees are willing to serve, as alternates in the first year, and as regular members in the subsequent year. It shall then obtain the curriculum vitae of each nominee and make it known to the full-time librarian members that these are available for consultation prior to the election.

The election shall be held on or before November 21, and shall be supervised by an elections committee of two (2) librarian member one nominated by the Director of Libraries and one by the President of CUFA. Voting shall be by secret ballot. All full-time librarian members not on leave at the time of election shall be eligible to vote for three persons from List I and one person from List II.

- (d) To be eligible for election, librarian members must be in at least their second year of full-time service at Concordia University. Although librarian members are not eligible to serve as alternates or regular members of the Library Tenure Committee while on leave they may be elected while on leave for service on their return in the following year.
- (e) In any given year the four (4) alternates shall be from different subdivisions of the Library and librarians not attached to the Library. The librarians supervising each LTC election shall ensure that this provision is respected.

Article 19 CONT'D

- (f) The term of service as a regular elected member of the LTC shall be one year.
- (g) At the expiration of the term of service of the regular elected members of the LTC they shall be replaced by their alternates, who with the Director of Libraries will then constitute the new LTC. A new group of alternates will then be elected in accordance with the procedures set out in clause 19.14.3(c). In the event that an alternate is not available for service on the new LTC the nomination and election procedure set out in clause 19.14.3(c) shall be suitably adapted in order to provide for the direct election of a regular member for the vacant position.
- (h) If a member of the LTC is a member of the same unit as a candidate being considered for tenure, he shall withdraw from the LTC during consideration of this candidate and be replaced by an alternate from a different unit. Alternates serve in alphabetical order.
- (i) To provide continuity LTC alternates are encouraged to attend meetings of the LTC as observers. If an observing alternate is a member of the same unit as a candidate being considered for tenure, he shall withdraw during consideration of this candidate. Observers shall not participate in the proceedings nor shall they vote.

19.15 Procedure for Tenure Consideration

- (a) The DTC is constituted annually on or before January 15 and shall meet during January and February to consider every member of the Division who meets the conditions for mandatory consideration of tenure as set out in clause 19.10 or who has invoked the provisions of clauses 19.12 and 19.13. In addition the Division Head shall convene the DTC to consider tenure on appointment (clause 19.11) whenever necessary.
- (b) The Division Head shall:
  - (i) make known to all full-time members of the Division prior to January 15, the membership of the DTC;

Article 19 CONT'D

- (ii) provide the DTC with the list of tenure candidates for consideration under the provisions of clause 19.10 as well as the names of those persons who have invoked the provisions of clauses 19.12 and 19.13;
  - (iii) prior to October 15 advise the tenure candidates to prepare a suitable dossier, for the subsequent consideration of the DTC;
  - (iv) convene the first meeting of the DTC by January 15. Notice of this meeting shall be sent to all members of the DTC at least one (1) week prior to the date of the meeting.
- (c) A Librarian member whose contract indicates an appointment in more than one Division shall be considered separately by the DTC for each of the Divisions. The reports shall be sent to the LTC for consideration.
- (d) The burden of establishing the case for tenure rests with the candidate. He is responsible for the preparation of a suitable dossier setting out his case for tenure. The dossier must be submitted to the chairman of the DTC by January 5 in the year in which he is being considered for transmission to the DTC by January 15. A Librarian member who participates in the academic activity of Library units other than his Division(s), (e.g. Colleges) is expected to include reference to such activity in the dossier which he submits to the DTC(s) with supporting material.
- (e) If the candidate wishes external letters of support to be considered, he must include in his dossier the names of those of whom he has requested such letters. Referees should be asked to send such letters directly to the Chairman of the DTC, for receipt by January 5.
- (f) If a candidate wishes to invoke the procedures set out in clause 19.12 he should note that a request for deferral must be made prior to January 5.

Article 19 CONT'D

- (g) The candidate shall appear in person before the DTC. If he wishes he may be accompanied by a librarian colleague acting as his advisor. The candidate and/or his advisor must be prepared to answer relevant questions. The candidate shall have the right to table any additional documentation and/or bring any persons before the DTC in support of his candidacy. Any member of the DTC may introduce relevant information regarding a candidacy. It is the chairman's responsibility to obtain and provide to the DTC all necessary documentation and copies of such material shall be available to the candidate. The DTC shall have the right to invite any persons before it regarding a candidacy, and to request additional information on any aspects of the candidate's documentation. After all material has been presented and questioning has taken place, the candidate shall withdraw. His advisor shall remain for the discussion, but shall not vote unless he is a member of the DTC. In any case, advisors must respect the confidentiality of any ensuing discussion.
- (h) The DTC shall decide by majority vote, by secret ballot, of those present during the hearing and the ensuing discussion referred to in the preceding paragraph, whether the granting of tenure should be recommended. The vote shall be recorded. The quorum shall be more than 50% of the members of the DTC. Abstentions shall not count as votes cast.
- (i) The DTC recommendation on each candidate shall be made in the form of a reasoned report approved by the DTC. The report, after approval, is transmitted by the chairman of the DTC to the Director of Libraries as chairman of the LTC with copies provided to all members of the DTC and to the candidate before March 1. The report shall be accompanied by the complete record, including the candidate's dossier.

Notwithstanding the above, submission to the LTC of a separate signed minority report before March 1 is not precluded, provided that copies are also sent to the DTC and to the candidate.

- (j) In the case of a tie, the Division Head shall submit to the LTC the two reports with copies provided to all members of the DTC and the candidate.

Article 19 CONT'D

- (k) The candidate may submit written supplementary statements to the LTC, with copies for the DTC sent to its chairman, within the week following receipt of the documents set out above.
- (l) On receipt of the DTC report, the Director of Libraries shall assure himself that the procedures as set out in this document have been followed.
- (m) The Director of Libraries shall transmit to the other members of the LTC, by March 15, the report and the dossier on each candidate from the DTC(s). The LTC shall meet during March and April. It may require any additional written or oral information or clarification from the candidate and/or the DTC. A request for such additional information or clarification to either party shall be accompanied by notification to the other party, and the latter shall be given the opportunity to respond to the additional material. The candidate and/or the DTC involved shall respond to requests for further information within one (1) week after they have been received.
- (n) The LTC shall decide either to confirm or reverse the recommendation of the DTC. The decision shall be reached by majority vote, by secret ballot, on the basis of a resolution to confirm the recommendation of the DTC. Any abstention shall be considered a vote against such confirmation. The chairman shall vote in the event of a tie.
- (o) The LTC shall prepare a separate and reasoned report in writing for each candidate. The Director of Libraries shall forward this report to the appropriate Vice-Rector, by May 1. This report shall conclude either that tenure be recommended or that it be refused. It shall be accompanied by the DTC Report (s) and the complete record, including the candidate's dossier.
- (p) The Vice-Rector, shall notify the candidate and the DTC of the recommendation for tenure or its refusal providing each with a copy of the LTC Report before May 7. If the appeal provisions of clause article 21 apply, the Vice-Rector shall notify both the candidate and the DTC of their appeal rights. If the recommendation of the LTC concurs with the recommendation of the DTC, the Vice-Rector, shall forward the LTC Report, the DTC Report(s), and the complete record,

Article 19 CONT'D

including the candidate's dossier to the Rector. However, if the LTC reverses the DTC recommendation he shall wait until May 21 before forwarding the file to the Rector, to allow for appeal either by the candidate or the DTC. If an appeal has been lodged he shall so inform the Rector.

- (q) The Rector shall ensure himself that the LTC has complied with the provisions set out in these regulations.
- (r) Where the LTC has decided to refuse tenure, and no appeal is possible or has been lodged, the notification by the Vice-Rector, to the candidate, referred to in 19.15(p) above shall serve as formal University notification to him that tenure has been refused.
- (s) Where the LTC has decided to confirm the DTC recommendation to grant tenure or has reversed the DTC recommendation not to grant tenure and no appeal has been launched by the DTC, the Rector shall transmit the LTC file and report on the candidate to the Board of Governors.

Where tenure is conferred by the Board of Governors, it shall be effective June 1 following. The Secretary of the Board of Governors shall so inform the candidate.

19.16 Special Provisions for Librarians Not Attached to the Library

- (a) The burden of establishing the case for tenure rests with the candidate. He is responsible for the preparation of a suitable dossier, setting out his case for tenure. the dossier must be submitted to the Director/Dean as chairman of the LTC by January 5 for transmission to the LTC by January 15 in the year in which he is being considered. A librarian member who participates in the academic activity of academic units other than his Department(s), (e.g. Colleges) is expected to include reference to such activity in the dossier which he submits to the LTC with supporting material.
- (b) If the candidate wishes external letters of support to be considered he must include in his dossier the names of those of whom he has requested such letters. Referees should be asked to send such letters directly to the Director/Dean as chairman of the LTC, for receipt by January 5.

Article 19 CONT'D

- (c) If the candidate wishes to invoke the procedures set out in 19.12 he should note that a request for deferral must be made prior to January 5.
- (d) The LTC shall provide an opportunity for the tenured members not on leave to appear before it and/or to present written views with regard to a candidate. The supervisor of the librarian, whether tenured or not, will submit a recommendation to the Director/Dean as chairman of the LTC by January 5.
- (e) The candidate shall appear in person before the LTC. If he wishes he may be accompanied by a colleague from the full-time librarians, acting as his advisor.

The candidate and/or his advisor must be prepared to answer relevant questions. The candidate shall have the right to table any additional documentation and/or bring any persons before the LTC in support of his candidacy. The LTC shall have the right to invite any persons before it regarding a candidacy, and to request additional information on any aspect of the candidate's documentation. After presentation of his case and any related questioning, the candidate shall withdraw. His advisor shall remain for the discussion, but shall not vote unless he is a member of the LTC. In any case, advisors must respect the confidentiality of any ensuing discussion.

- (f) The LTC shall decide either to recommend that tenure be granted or refused. The decision shall be reached by majority vote, by secret ballot, on the basis of a resolution to grant tenure. Any abstention shall be considered a vote against the granting of tenure. The chairman shall vote in the event of a tie.
- (g) The LTC shall prepare a separate and reasoned report in writing. The Dean of Fine Arts or Director of Guidance shall forward this report to the appropriate Vice-Rector, by May 1. This report shall conclude that tenure be recommended or that it be refused. It shall be accompanied by the candidate's dossier.

Article 19 CONT'D

- (h) The appropriate Vice-Rector, shall notify the candidate and the tenured member(s) of the department of the recommendation for tenure or its refusal, providing each with a copy of the LTC Report before May 7. The appropriate Vice-Rector, shall notify both the candidate and the tenured member(s) of their appeal rights under the provisions of article 21. The appropriate Vice-Rector, shall wait until May 21 before forwarding his recommendation to the Rector to allow for the lodging of an appeal.
  
- (i) Notwithstanding the contrary provision of clause 21.04(b) a candidate not attached to the Library may appeal against a negative LTC recommendation; the tenured member(s) of the candidate's unit may appeal against a positive recommendation of the LTC.

Article 20: PERFORMANCE REVIEW

Faculty

- 20.01 Towards the end of every academic year each member shall submit to the Department Chairman, with a copy for his personnel file as per Article 23, an update of his curriculum vitae which shall include information on teaching, research, and service to the University and the community, and in addition the member shall attach information on teaching effectiveness.
- 20.02 The performance of each member shall be formally reviewed biennially. For this purpose the member shall submit documentation he deems relevant to the assessment of his teaching and research performance as well as any additional information (as he deems relevant) for the two-year period.
- 20.03 The review includes the advisory process at the Department and Faculty/Divisional levels as set out in Article 14.
- 20.04 Performance in teaching, research, service to the University and community over the two year period will be reviewed. The weight given to each of these elements will reflect the composition of member's duties.
- 20.05 Denial of a career development increment can result only from the unsatisfactory performance of a member's assigned duties as established during the performance review process. The judgement of such unsatisfactory performance must be based on well-documented evidence and must be reasoned. A copy of all recommendations and judgements plus all supporting documents shall be sent to the member concerned at the same time as they are sent to the Vice-Rec
- 20.06 Based on the recommendations arising from the advisory processes of Article 14, the Vice-Rector shall make decisions concerning career development increments.
- 20.07 Based on the recommendations arising from the advisory processes of Article 14 and the funds available, the Vice-Rector shall award merit increments and exceptional awards. Recommendations from Departments for merit increments must be made in proportions similar to those set out in 39.02.2 B (11).
- 20.08 (a) Members may appeal decisions in relation to merit salary increments to their Chairman, Dean and appropriate Vice-Rector. When an appeal is lodged with the Vice-Rector, prior to the rendering of the decision, a meeting shall be convened of the appellant, the Chairman and the Dean. The appellant may be accompanied by another member as advisor. Ordinarily, appeals should be lodged with the Chairman, the Dean and the Vice-Rector in sequence.

Article 20 CONT'D

(b) If the recommendations in relation to the member's merit salary increment of the Department's Personnel Advisory Committee, the Dean's Advisory Committee, and the Dean are in agreement with each other, the decision arising from the appeal process set out in 20.08 (a) shall be final. If there is any disagreement among the three recommendations in relation to the member's salary increment; and the appeal process of 20.08 (a) does not resolve the matter to the member's satisfaction, the member may appeal the decision to the Appeal Board as set out in Article 21. In such cases, notice of intent to appeal must be filed within one (1) month of written notification of the decision arising from the process of 20.08 (a).

(c) Notwithstanding 20.08 (b), and for the duration of this Agreement only, members who are awarded a merit increment have the right to the appeal process as set out in 20.08 (a), but do not have the right to the appeal process set out in 20.08(b).

Librarians:

- 20.09 Towards the end of every academic year each member shall submit to the Division Head, with a copy for his personnel file, an update of his curriculum vitae and the record of his contributions to the direct and indirect services of the Library, and service to the University and the community.
- 20.10 The performance of each member shall be formally reviewed biennially. For this purpose the member shall submit such additional information as he deems relevant for the two-year period.
- The review includes the advisory process at the Divisional and Library levels as set out in Article 15.
- 20.11 Performance in carrying out duties as well as service to the University and the community over the two year period shall be reviewed. The weight given to each of these elements will reflect the composition of the member's duties.
- 20.12 Denial of a career development increment can result only from the unsatisfactory performance of a member's assigned duties as established during the performance review process. The judgement of such unsatisfactory performance must be based on well-documented evidence and must be reasoned. A copy of all recommendations and judgements plus all supporting documents shall be sent to the member concerned at the same time as they are sent to the Vice-Rector.
- 20.13 Based on the recommendations arising from the advisory processes of Article 15, the Vice-Rector shall make decisions concerning career development increments.

- 20.14. Based on the recommendations arising from the advisory processes of Article 15 and the funds available, the Vice-Rector shall award merit increments and exceptional award Recommendations from divisions for merit increments must be made in proportions similar to those set out in 39.04.2 B
- 20.15 (a) Members may appeal decisions in relation to merit salary increments to their Division Head, Dean/Director and appropriate Vice-Rector. When an appeal is lodged with the Vice-Rector, prior to the rendering of the decision, a meeting shall be convened of the appellant; the Division Head and the Dean/Director. The appellant may be accompanied by another member as advisor. Ordinarily, appeals should be lodged with the Division Head, the Dean/Director and the Vice-Rector in sequence.
- (b) If the recommendations in relation to the member's merit salary increment of the Personnel Advisory Committee, the Dean/Director's Advisory Committee, and the Dean/Director are in agreement with each other, the decision arising from the appeal process set out in 20.15 (a) shall be final. If there is any disagreement among the three recommendations in relation to the member's merit salary increment, and the appeal process of 20.15 (a) does not resolve the matter to the member's satisfaction, the member may appeal the decision to the Appeals Board as set out in Article 21. In such case notice of intent to appeal must be filed within one (1) month of written notification of the decision arising from the process of 20.05 (a).
- (c) Notwithstanding 20.15 (b), and for the duration of this Agreement only, members who are awarded a merit increment have the right to the appeal process as set out in 20.15 (a), but may not appeal the decision to the Appeals Board.

Faculty and Librarians

- 20.16 The Vice-Rectors shall not deny career development increments to more than fifteen (15) members of the bargaining unit following each biennial performance review.
- 20.17 A member who has been denied a career development increment may appeal the decision to the Appeals Board in accordance with the provisions of Article 21.
- 20.18 Notwithstanding 20.02 or 20.10, whichever is applicable, the performance of a member who has been denied a career development increment pursuant to the performance review process set out in Article shall be reviewed after one year to determine whether or not a career development increment should be granted for the second of the two years between the biennial performance reviews.

20.19 The purpose of a member being denied a career development increment is to alert the member that his performance during the previous period was unsatisfactory. The denial shall not in and of itself constitute a basis for disciplinary action pursuant to Article 29. All judgmental content relating to a career development increment shall, for the purposes of disciplinary action under Article 29, be removed after three (3) years unless there is a recurrence of a career development increment denial within this period.

20.20 The UAB shall have the right to appeal any denial of a career development increment to the UAB. The UAB shall hear all appeals pursuant to Article 14.03.3(b) and 14.03.3(c) and shall have the right to recommend a career development increment denial be removed from the member's record.

20.21 In its deliberations, the UAB will accept that the criteria for the denial of a career development increment are the criteria of a Faculty or Divisional level.

21.01 The UAB will be convened each year. In hearing appeals, it will give particular consideration to:

- (1) the proper procedures set out in this document were followed;
- (2) a member whose appeal is not being granted was so notified by registered mail or courier delivery and, if this was requested, received a statement of the reasons for the decision;
- (3) the criteria spelled at the Faculty/Divisional level, having been clearly articulated, were reasonably and consistently applied.

RIGHT OF APPEAL

(a) Re-appointment, Promotion, Career Development Increment and Merit Increment

(i) Where the Vice-Rector's decision on re-appointment, promotion (except as per Article 14.03.3(b) and 14.03.3(c)), career development increment and merit increment is consistent with the recommendations coming from the Personnel Advisory Committee, the Dean/Director's Advisory Committee and the UAB/Director, there shall be no appeal.

(ii) Where the Vice-Rector's decision is contrary to one of the above mentioned three (3) recommendations, either the member or the Department may appeal in the case of re-appointment, promotion, and career development increment. In the case of merit increment, only the member may appeal as per 14.03 and 14.15.

Where the Vice-Rector or the UAB has reversed a positive SAC recommendation, the member may appeal to the UAB against the UAB or SAC recommendation.

Article 21: APPEALS

- 21.01 There shall be a single University Appeals Board (UAB). The UAB is neither a grievance committee nor a substitute for peer evaluation, but an appellate panel available to full-time members of the bargaining unit. It shall hear all appeals concerning re-appointment, promotion (except as per article 14.05.3(b) and 15.08.3 (b)), denial of career development increment, merit increment (as per 20.08(b) and 20.15(b)) and tenure.
- 21.02 In its deliberations, the UAB will accept that the criteria derive from the particular goals and objectives of a Faculty or Division and its Departments.
- 21.03 The UAB will be convened each year. In hearing appeals, it will in particular determine whether:
- (1) the proper procedures set out in this document were followed;
  - (2) a member whose contract is not being renewed was so notified by registered mail or courier delivery and, if this was requested, received a statement of the reasons for the decision;
  - (3) the criteria applied at the Faculty/Divisional level, having been clearly articulated, were reasonably and consistently applied.

21.04 RIGHT OF APPEAL

- (a) Re-appointment, Promotion, Career Development Increment and Merit Increment
- (i) When the Vice-Rector's decision on re-appointment, promotion (except as per article 14.05.3(b) and 15.08.3(b)), career development increment and merit increment is consistent with the recommendations coming from the Personnel Advisory Committee, the Dean/Director's Advisory Committee and the Dean/Director, there shall be no appeal.
  - (ii) Where the Vice-Rector's decision is contrary to one of the above mentioned three (3) recommendations, either the member or the department may appeal in the case of re-appointment, promotion, and career development increment. In the case of merit increment, only the member may appeal as per 20.08 and 20.15.
- (b) Tenure
- Where the Fac/Div TC or the LTC has reversed a positive DTC recommendation, the member may appeal to the UAB against the Fac/Div TC or LTC recommendation.

Article 21 CONT'D

Similarly, where the Fac/Div TC or LTC has reversed a negative DTC recommendation, the DTC may decide, by majority vote, to appeal to the UAB against the Fac/Div TC or LTC recommendation.

No right of appeal exists where the Fac/Div TC or LTC has confirmed the DTC recommendation.

21.05 GROUNDS FOR APPEAL

Appeals may be based on procedural grounds or grounds of substance, or on a combination of the two.

21.06 COMPOSITION AND ELIGIBILITY

(a) The composition of the Appeals Board will be as follows:

- (i) one (1) full-time faculty member elected by and from the full-time faculty members of the Faculty of Arts and Science;
- (ii) one (1) full-time faculty member elected by and from the full-time faculty members of the Faculty of Commerce and Administration;
- (iii) one (1) full-time faculty member elected by and from the full-time faculty members of the Faculty of Engineering and Computer Science;
- (iv) one (1) full-time faculty member elected by and from the full-time faculty members of the Faculty of Fine Arts;
- (v) one (1) full-time librarian member elected by and from the full-time librarian members;
- (vi) two (2) full-time faculty members to be elected by the full-time faculty at large, one to come from the Faculty of Arts and Science and one from the other faculties. Nominations for these positions will come from the President of CUFA and the appropriate Vice-Rectors, Academic.
- (vii) to provide for cases where a regular UAB member is unable to serve (e.g. illness, conflict of interest, etc.), there shall be elected a set of alternates for each of the seven positions according to the same procedures;

Article 21 CONT'D

- (viii) alternates in a given year will become regular members at June 1 of the following year.
- (b) (i) to be eligible for service as members or alternates, members must be tenured and in at least their third year of full-time service at Concordia University. Members are not eligible to serve as alternates or regular members of the UAB while on leave, but they may be elected while on leave for service on their return in the following academic year;
- (ii) for each position on the UAB, the alternate and member shall be from different departments;
- (iii) if a member of the UAB is a member of the same department as an appellant, he shall withdraw from the UAB during consideration of this appeal and be replaced by the alternate from his faculty.
- (c) The UAB will choose its own chairman from the elected members. He shall vote only in the case of a tie.
- (d) The UAB shall be provided a non-voting secretary to facilitate its operation.
- (e) Nominations shall be received by March 1 with elections to take place during the months of March and April.

21.07 PROCEDURES

- (a) In the case of Tenure, notice of intent to appeal must be filed by May 21 with the appropriate Vice-Rector in accordance with Article 18 or 19.
- (b) In all other cases, notices of intent to appeal must be sent to the Secretary of the Appeals Board within one (1) month of the date of written notification of the decision being appealed.
- (c) In all cases, the documented appeal must be lodged with the Secretary of the UAB with a copy to the appropriate Vice-Rector and Dean/Director within twenty (20) working days of the notice of intent to appeal.
- (d) An appeal against a decision must be reasoned and indicate the specific grounds whether substantive and/or procedural, on which it is based.

Article 21 CONT'D

- (e) (i) the appellant, the Department Chairman/Division Head, the Dean/Director or Vice-Rector, have the right to be heard by the UAB, to call and examine witnesses, and also to be present with the right to rebut when one of them or a witness is to appear. The UAB has the power to decide that sufficient witnesses have been heard on a given point.
- (ii) the appellant has the right to be accompanied or represented by a full-time faculty member or librarian as an advisor.
- (f) In the case of appeals on Tenure, the Department Chairman/Division Head may be replaced by any other member of the DTC at its discretion.
- In the case of other appeals, if the Department Chairman is an elected member of the PAC he may be replaced by another member of the PAC at its discretion; if he is not an elected member, the PAC may, in addition, send a member of the PAC at its discretion.
- (g) The UAB shall receive copies of the entire record, including the candidate's dossier and all recommendations and reports. It may call witnesses and obtain any other information required. It may also require additional written or oral information or clarification from any of the parties. A request for such additional information or clarification to any of these parties shall be accompanied by notification to the other parties, and they shall be given the opportunity to respond to additional material.
- (h) No recommendation shall be reversed by the UAB on the basis of procedural irregularities that in its judgment could not reasonably have affected the recommendation.

Where the UAB finds that procedural irregularities have occurred that might reasonably have affected the recommendation or where substantive grounds are alleged in the appeal, the UAB shall consider the relevant substantive issues as set out in the procedures below. The UAB shall only consider substantive issues, however, where it has found procedural irregularities that might reasonably have affected the recommendation and/or where substantive grounds were alleged in the appeal.

Article 21 CONT'D

In dealing with substantive issues, the UAB is itself competent to judge on teaching performance and on service to the community for faculty members; and in the case of librarians on the contribution to the direct and indirect services to users provided by the library. The UAB must, however, elicit opinion from outside experts prior to making its own judgment on matters relating to the competence of the candidate in research and other creative activity. Such outside experts shall be chosen as set out below.

- (i) In all appeals requiring recourse to outside experts, the candidate will be asked to provide the UAB with a list of four (4) experts with an appropriate statement of their credentials. A second list of four (4) experts, with an appropriate statement of their credentials, will be provided by the Dean/Director.
- (j) The required lists must be supplied to the UAB within ten (10) days of the UAB's request.
- (k) The UAB will choose the persons from the lists provided as follows:
  - (i) if there are three or four names common to both lists, those persons will be chosen, and the group will consist of three or four experts, as the case may be;
  - (ii) if one or two names are common to both lists, those names shall be chosen and one additional name chosen from each list;
  - (iii) if no names are common to both lists, the UAB shall choose two names from each list.

In the event that an expert is unavailable for service, the UAB shall choose a replacement from the lists submitted.

- (1) The decisions of the UAB shall be given in writing with reasons and shall be final and binding. The Secretary will send the Rector the file with regard to each case, including the recommendations and the supporting documentation of the previous proceedings, the reasoned decision and recommendations of the UAB and any dissenting opinion.

Article 21 CONT'D

- (m) The Secretary will notify the appellant and other parties involved, in writing, of the decisions of the UAB.
- (n) The Rector shall arrange for the implementation of the UAB's decisions.

22.02 A grievance shall:

(i) specify which provision(s) of the agreement has allegedly been violated;

(ii) specify what remedy or remedies the grievor believes to be satisfied in respect to the alleged violation;

(iii) in the case of a grievance by a member, be signed by the grievor and sent to the Association who shall acknowledge receipt to the grievor and forward the grievance to the Dean/Director.

22.03 The parties agree that it is preferable to resolve problems through discussions among those persons most directly concerned before submitting a written grievance.

To this end, a member is encouraged to discuss a potential grievance with his department Chairman/Superiority Librarian under consideration as soon as possible. It is expected that the Association will act a mediator of every (10) days after the grievor becomes aware of the problem. This time limit will be waived by mutual agreement.

PROCEDURE FOR HANDLING GRIEVANCES

22.04 A grievance filed by a member:

(a) Steps One to Three of the grievance procedure shall be carried out informally. A grievance shall be filed in writing to the Dean/Director within (10) days of the date of the alleged violation.

- 22.01 "Grievance" designates any disagreement between the employer and the Association, or between the employer and an employee or group of employees regarding the interpretation or the application of the collective agreement. A grievance may be filed by a member, by the Association or by the employee.

Notwithstanding the above, no procedure prescribed in this Agreement which contains a specific appeal process, binding on both parties shall be subject to the Grievance and Arbitration Procedure of this Article except in cases where the member or the Association alleges violation of: Article 6 (Academic Freedom), Article 7 (Non-Discrimination), or the procedure established in Article 21 (Appeals). In the case of promotion to full professor and Senior Librarian Article 14.05.3 (b) (vi) and Article 15.08.3 (b) (iv) shall apply. The parties agree that in such a case the substance of the matter is not subject to the grievance and arbitration procedure.

- 22.02 A grievance shall:

- (i) specify which provision of the agreement has allegedly been violated;
- (ii) specify what remedy or remedies the grievor believes to be sufficient to correct the alleged violation;
- (iii) in the case of a grievance by a member, be signed by the grievor and sent to the Association who shall acknowledge receipt to the grievor and forward the grievance to the Dean/Director.

- 22.03 The parties agree that it is preferable to resolve problems through discussions among those persons most directly concerned before submitting a written grievance.

To this end, a member is encouraged to discuss a potential grievance with his Department Chairman/Supervising Librarian an/or Dean/Director as soon as possible. It is expected that the discussion will end a maximum of twenty (20) days after the grievor becomes aware of the problem. This time limit may be extended by mutual agreement.

PROCEDURE FOR HANDLING GRIEVANCES

- 22.04 A grievance filed by a member

- (a) Stage One: If the dispute or difference cannot be settled informally, a grievance shall be submitted in writing to the Dean/Director within fifteen (15) days of the end of the discussion period.

If a member chooses not to discuss his potential grievance with his Department Chairman/Supervising Librarian and/or Dean/Director, a grievance shall be submitted in writing to the Dean/Director within thirty (30) days of awareness of the problem.

The Dean/Director shall respond in writing to the grievance within ten (10) days of the receipt of the written grievance.

- (b) Stage two: If the grievance is not resolved at stage one and is to be continued, the grievance shall be referred in writing within twenty (20) days of the receipt of the written response specified in stage one to the Labour Relations Coordinator for submission to the Joint Grievance Committee.

Submissions to the Joint Grievance Committee shall include a copy of the grievance filed at stage one, a copy of the decision of the Dean/Director and a statement of the reasons for disagreement with the decision.

The Joint Grievance Committee shall normally hear the grievance within (15) days of receipt of the notice.

Committee decisions and recommendations shall be communicated to the grievor(s), the President of the Association and the Rector within twenty (20) days of its first meeting.

- (c) Stage Three: Upon receipt of the recommendation of the Joint Grievance Committee, the Rector (in the case of a grievance filed by a member or filed by the Association) or the President of the Association (in the case of a grievance filed by the Employer) shall take a decision and communicate the decision to the parties concerned within fifteen (15) days of receipt of the recommendation of the Joint Grievance Committee. A decision to reject the grievance shall include the reasons.
- (d) Stage Four: The grieving party is entitled to submit the grievance to arbitration. If the grieving party is dissatisfied with the decision rendered at stage three, the other party must be notified in writing of the decision to proceed to arbitration within twenty (20) days of receipt of the decision foreseen in 22.03 c.

#### 22.05 An Association Grievance or an Employer Grievance

An Association grievance (i.e. a grievance involving more than one employee) or an employer grievance shall be submitted directly at Stage Two of Article 22.04.

22.06 The Joint Grievance Committee

- a. The Joint Grievance Committee shall be composed of four members: two (and two alternates) appointed by the Association and two (and two alternates) appointed by the Employer.
- b. The Joint Grievance Committee shall meet in camera, establish its own procedures and invite any person to appear before it.
- c. An appointee of the Association and an appointee of the employer shall be designated as joint chairmen and shall alternate in presiding over meetings.
- d. The parties shall appoint their members of the Joint Grievance Committee within thirty (30) days of the signing of this agreement and the nominees shall serve for a period of one year and shall be replaced or renewed when their term expires or as necessary.
- e. Each member of the Joint Grievance Committee shall have a single vote.
- f. Committee conclusions and recommendations:
  - (i) in the event that the committee decides unanimously that there is no basis for a grievance, this conclusion shall be reported to both parties;
  - (ii) in the event that the committee decides unanimously to recommend a resolution of the grievance, a reasoned recommendation shall be submitted to the Rector or the President of the Association for a decision;
  - (iii) in the event that the committee decides to recommend but not unanimously, the rejection of the grievance or a resolution of the grievance, the recommendation, together with the reasons, shall be communicated to the Rector or the President of the Association for decision.
  - (iv) in the event that the committee is unable to reach a decision it shall so report to the Rector or the President of the Association.

## 22.07

Within twenty (20) days of receipt of notice to proceed to arbitration foreseen in Article 22.04 d., the parties shall meet to convene an arbitrator.

- 22.08 The grievance shall be submitted to one of the arbitrators listed, chosen by lot.
- 1.
  - 2.
  - 3.
  - 4.
  - 5.
- 22.09 Within thirty (30) days of the ratification of this agreement, the parties shall meet to agree on a list of five (5) arbitrators. The arbitrators shall serve for the duration of the collective agreement. By mutual agreement of parties, an arbitrator may be removed from the list and replaced by a substitute.
- 22.10 If none of these arbitrators is available, the parties shall agree on the choice of another arbitrator, or failing agreement, one of the parties may ask the Minister of Labour to designate an arbitrator in accordance with the provisions of the Labour Code.
- 22.11 The parties may agree to submit the grievance to the Minister of Labour's accelerated arbitration service.
- 22.12 The arbitrator shall rule on the grievance in accordance with the provisions of the collective agreement and in no event shall the arbitrator have the powers to add to, subtract from, or modify the agreement in any way.
- 22.13 In disciplinary matters, the arbitrator may quash or maintain the disciplinary measure or render any other decision which he judges appropriate under the circumstances.
- 22.14 The decision of the arbitrator shall be final and binding on the parties. The decision of the arbitrator shall be maintained until any judicial appeals and procedures are concluded.
- 22.15 The fees and expenses of the arbitrator shall be shared equally between the parties except for arbitration which follows a unanimous decision by the Joint Grievance Committee that there is no basis for the grievance, in which case the grieving party will assume the entire cost of the arbitrator.

22.16 A technical error in the written submission of a grievance does not result in its nullity. The party submitting the grievance shall make every effort to set forth the matter in question competently, but the formulation of the grievance as well as the citation of the relevant articles of the collective agreement may be amended on condition that the effect of the amendment is not to change the nature of the grievance. If the amendment is presented during the hearing, it can only be made according to the conditions which the arbitrator judges necessary to safeguard the rights of the adverse party.

22.17 If at any stage of the grievance and arbitration procedure, there is a failure of either party to respond or proceed to the next step, including arbitration, within the time limits stipulated, unless it has been mutually agreed in writing to modify them, the other party is entitled to go to the next stage.

Article 23: PERSONNEL FILES

- 23.01 (a) Effective with the signing of the collective agreement, each member has an official personnel file within the office of the Dean/Director into which data pertaining to employment is placed.
- (b) This official file may contain a list of documents located elsewhere in the University which are also considered part of the official file and to which the member has the right of access.
- 23.02 The member or his duly authorized representative shall be allowed to examine his personnel file, except for confidential information (that is, letters of reference officially solicited) during normal business hours in the presence of an authorized person. The member shall not be allowed to remove his personnel file or any part thereof from the office of the Dean/Director.
- 23.03 As regards confidential information, the member shall be advised as to the author, date, type of document and purpose for which the confidential information has been obtained.
- 23.04 The member shall have the right to have included in his file written comments on any of the contents of the file.
- 23.05 The member may, on written request and at his expense, obtain a copy of any documents to which he has the right of examination.
- 23.06 Access to the member's file shall be restricted to the member or his duly authorized representative and to duly authorized representatives of the employer.
- 23.07 Should any document pre-dating the signing of this agreement be transferred to the personnel file, a copy, or an indication as to the date and type of document in the case of confidential information, shall be sent to the member.
- 23.08 No anonymous material shall be kept concerning any member. Aggregate statistical information will not be considered anonymous material in the interpretation and application of this article.
- 23.09 The employer shall not transfer any material concerning disciplinary measures which pre-date June 1, 1978.
- 23.10 The employer shall remove from the file any warning issued in accordance with Article 29, after a period of three (3) years has elapsed, provided no further warning has been issued.
- 23.11 A member shall have the right to petition the Dean/Director to have removed from his file any demonstrably false or inaccurate information.

Article 24: OUTSIDE PROFESSIONAL ACTIVITIES

- 24.01 Members may engage in paid or unpaid outside professional activities under the following conditions:
- (a) Such activities should not interfere with the performance of the member's assigned duties and responsibilities.
  - (b) A member shall not devote more than one (1) day equivalent per week to such activities in any academic year.
- 24.02
- (a) In the case of unpaid outside professional activities the member shall report annually to the Dean/Director on the nature and scope of the activities.
  - (b) The employer will not underwrite any extraordinary costs of outside professional activities unless the Dean/Director has provided a written commitment before the activity is undertaken.
- 24.03
- (a) In the case of paid outside professional activities, the member shall report annually to the Dean/Director on the nature and scope of the activities and shall obtain prior written approval from the Dean/Director or, in his absence, a designated representative. However, in cases where such prior approval cannot be reasonably obtained, a member may nevertheless agree to undertake paid outside professional activity of up to three (3) days duration provided the provisions of 24.01.(b) are complied with and further provided that the above mentioned authorization is sought within two (2) working days.
  - (b) In the case of such outside professional activities, if University facilities are used with the employer's written consent, the member shall pay the cost for any computer time, laboratory equipment and supplies, long distance calls, secretarial services, reproductions, accounting and outside mail services, as appropriate, in the course of the activities. The member remains responsible for all matters concerning the scientific, technological and financial control of the project.
- 24.04 Faculty members will not normally teach courses at other institutions during the fall and winter terms. However, in exceptional cases, permission to do so may be granted by the Dean. In all such cases written approval must be obtained one (1) month prior to the commencement of the course.

Article 25: REDUCED-TIME APPOINTMENTS

- 25.01 A reduced-time appointment is defined as one in which a full-time tenured member of the bargaining unit, at his request, carries on an on-going basis a reduction of his duties and responsibilities, pursuant to the remainder of this article. Each and every reference to reduced-time appointment shall be understood to mean "on-going reduced-time appointment".
- 25.02 An application for a reduced-time appointment shall be made in writing to the Dean/Director with a copy to the Association at least nine (9) months prior to the commencement of the reduced-time appointment.
- 25.03 The application shall be accompanied by the recommendation of the member's Department Chairman/Division Head.
- 25.04 Normally the reduction in time shall not exceed one half ( $\frac{1}{2}$ ) of the member's full-time service.
- 25.05 The Dean/Director shall make a recommendation to the appropriate Vice-Rector. In developing his recommendation, the Dean/Director will be guided by the reasons stated for the proposed reduction in duties, and the academic and financial requirements of the unit.
- 25.06 Reduced-time appointments shall be approved by the Board of Governors.
- 25.07 The letter regarding the reduced-time appointment shall be sent by the appropriate Vice-Rector and shall clearly state the base salary, the assigned duties and responsibilities, the actual salary, the effective date of the reduced-time appointment and any other terms and conditions.
- The letter shall be sent at least six (6) months prior to the commencement of the reduced-time appointment.
- 25.08 Upon receipt of the offer of the reduced-time appointment, the member shall have twenty (20) days to indicate in writing to the Vice-Rector his acceptance of the reduced-time appointment and all of its terms and conditions as specified in the Vice-Rector's letter.
- 25.09 No reduced-time appointment shall take effect until and unless the appointee indicates in writing to the Vice-Rector his acceptance of the appointment and all its terms and conditions as specified in the Vice-Rector's letter.

Article 25 CONT'D

- 25.10 A member who accepts a reduced-time appointment will have full access to University research facilities.
- 25.11 A member granted a reduced-time appointment shall continue to be a member of the bargaining unit and shall be covered by the collective agreement and shall benefit from all its rights and protections.
- 25.12 A member granted a reduced-time appointment shall have a base salary computed as if the member were continuing on full-time status. All relevant salary adjustments shall be applied to the base salary. The actual salary to be paid to the member shall be pro-rated from the base salary in direct relation to the approved reduced duties for the reduced-time appointment.
- 25.13 \*A member granted a reduced-time appointment who is a participant in the University benefit plans shall continue to participate in the plans, except as provided in 25.14 below. The employer's contributions shall be based on the base salary and coverage in the University Pension Plan and the Life Insurance Plan shall be based on the base salary of the member. Should the member be a contributing member, his contributions will be based on his base salary.\*
- 25.14 Contributions and coverage under the Long Term Disability Plan shall be based on the member's actual salary.
- 25.15 For the purposes of computing credited service in pension calculations, a member on reduced-time appointment shall receive credit as if employed on a full-time basis.
- 25.16 Eligibility for applying for leave shall be determined on the basis of calendar years of service as if the member were working full-time. Payments to a member on salaried leave shall be reduced from the normal leave salary by the same percentage as the members actual salary is reduced from his base salary.
- 25.17 A member granted a reduced-time appointment may return to full-time service within the first three (3) years following the effective starting date of the member's reduced-time appointment provided the member gives six (6) months notice in writing to the Vice-Rector of his intention to do so.

If no such notice is received by the Vice-Rector within the period of the first two and one-half (2½) years, the member may not return to full-time status.

\*This is subject to the approval of Revenue Canada, the Ministère du revenu du Québec and the University's insurers.

Article 26: SABBATICAL LEAVE

- 26.01 The purpose of sabbatical leave is to serve the objectives of the University by affording members a regular opportunity to maintain and enhance their academic and professional competence free from normal on-campus teaching/professional and service obligations. Sabbatical leave is intended to promote intensive scholarly and professional activity by members through sustained periods of concentrated research and study. The parties to this Agreement acknowledge a joint responsibility to ensure the effective use of sabbatical leaves so as to strengthen the University in the achievement of its objectives.
- 26.02 Tenured members shall be eligible, upon application, for consideration for sabbatical leave as follows:
- (a) after six (6) years of continuous full-time service, one year's leave at 85% of regular salary plus a \$3000 travel/conference allowance. One year sabbatical leaves normally commence on June 1. Although such leave shall normally be taken in a continuous period of one year, members may request to split a leave into two six-month periods, each of which shall normally begin either June 1 or January 1. A travel/conference allowance of \$1,500 will be available for each six month period. For the purposes of eligibility for subsequent sabbatical leaves, service shall be counted from the end of the period of leave except as provided for in 26.06.
- OR-
- (b) after six (6) years of continuous full-time service, six (6) months leave at 100% of regular salary. Such six (6) month sabbatical leaves normally commence June 1 or January 1.
- 26.03 In exceptional circumstances necessitated by an extensive research plan, a member may request a two (2) year leave. Should such a leave be granted, the member shall receive 50% of base salary for each year he is away.
- 26.04 A member who is denied a sabbatical leave for financial reasons or because satisfactory arrangements cannot be made to carry on the work of the applicant shall not be denied on his next application for similar reasons.

- 26.05 (a) Written application for sabbatical leave must be received no later than September 15 by the appropriate Vice-Rector.
- (b) Applications shall be supported by a description of the work planned by the member for his leave, indicating the activities to be undertaken, and any fellowship or travel grant applied for or received.
- (c) The Vice-Rector will consult with the applicant's Dean/Director and will submit recommendations to the Personnel Committee of the Board of Governors.
- (d) The Vice-Rector will notify the member by December 31 of the year of his application whether or not the application has been granted.
- (e) If a sabbatical leave is denied for other than the reasons stated in clause 26.04, the member, upon written request to the Vice-Rector, shall be provided with a detailed written statement which establishes valid grounds for the denial.

26.06 The employer may defer a requested sabbatical leave for up to one (1) year in the event the member's services are required for the period of time planned for the leave. Such deferral shall be counted as service towards an application for a subsequent leave. In cases in which a granted sabbatical leave is deferred by mutual agreement, the deferral shall be counted as service towards an application for a subsequent leave.

26.07 A member may apply to use part of his sabbatical leave salary as a research grant. The University assumes no responsibility for the taxation status of such a grant and will report such grants in accordance with the income tax laws and regulations.

- 26.08 Other remuneration which the member may receive during the period of salaried leave is limited to an amount that brings the total to 120% of base salary inclusive of any sum identified as research grant under 26.07 above but exclusive of grants for research purposes, monies obtained for authorized outside professional activities, expenses covered by the University and payments by other bodies to defray the travel and related expenses for the member. If other remuneration is sufficient to cause total income to exceed one hundred and twenty percent (120%) of base salary, the University will reduce its salary payment by an amount equal to that excess.
- 26.09 The member must prepare and forward to the Dean/Director within three months of returning, a full written account of the member's research, scholarly and professional activities during the leave. As well, the member must forward to the Vice-Rector a statement of any remuneration received as per 26.08. If no such remuneration was received, the member shall provide an affidavit to that effect.
- 26.10 Time spent on sabbatical leave counts as service with the University and the member's base salary on sabbatical leave shall be adjusted by applicable salary clauses in the collective agreement.
- 26.11 The member will be assumed to have taken his annual vacation during the sabbatical leave, in proportion to the length of his sabbatical leave, subject to the provisions of Article 31, Vacation.
- 26.12 A member shall not normally occupy his office for the duration of a sabbatical leave, but in consultation with the Department Chairman/Division Head arrangements may be made to leave books and equipment in place at a member's own risk.
- 26.13 A member may cancel his application for sabbatical leave by notifying the Vice-Rector in writing at least four (4) months prior to the commencement of the leave. After that date the leave may normally not be cancelled or deferred, unless the member has a valid reason, without forfeiting the right to reapply for sabbatical leave for two (2) years.
- 26.14 Pursuant to the provisions of article 32.06, periods spent on unpaid leave shall be excluded from the calculation of service for sabbatical entitlement.

26.15 The University will defray the following costs, up to \$3000 as per 26.02 (a), for a member on sabbatical leave, provided such costs are not covered by outside funds and provided that they form part of the leave application.

- (a) Travel to the principal place(s) at which the sabbatical leave will be spent for the member, spouse and dependent children.
- (b) Costs of dislocation such as moving and storage.
- (c) Conference registration fees and related travel and accomodation costs.
- (d) Tuition fees.

Claims for expenses in these categories shall be accompanied by the originals of the supporting receipts.

26.16 A member who is not tenured and who has ten (10) or more years of continuous service shall be eligible for sabbatical leave under the provisions of this article.

26.17 The employer has the right to limit the number of sabbatical leaves granted to librarian members to five (5) in any given year.

Article 27 : PATENTS AND COPYRIGHTSPATENTS27.01 Preamble

A university, as a center of research, is an important potential source of patentable inventions. Such inventions are the product of individual or group effort and imagination, normally developed within the university's academic activity and making use in most instances of space and equipment provided by the university for research and teaching purposes. The University has the responsibility to encourage invention and to make the results thereof available to the society which supports it.

The discovery of patentable inventions is not a basic purpose of university research, nor is it normally a condition for support of such research. However, in recognition of the contribution that can be made in this way to the national interest as well as of the advantages that can accrue thereby both to the University and the researchers who are members of it, the University naturally seeks to promote patenting, where appropriate, of the fruits of such research. Consequently, it is concerned with maintaining and encouraging the research that is the seed-bed of invention by treating inventions and patents as evidence of scholarly achievement and by ensuring an appropriate return to the inventor.

In a university, research is motivated principally by the desire to train researchers and discover new knowledge as well as by the desire to generate inventions. The policy on patents and inventions of this University is based on the greater recognition by the institution of the role of the individual inventor and on the possibility of sharing with him the rights to inventions.

- 27.02 Any invention resulting from work financed by a grant or contract where the granting or contracting body, as a condition of the grant or contract, requires that any patent be assigned to it, shall be governed by the conditions of the grant or contract.
- 27.03 A member who has produced an invention of a patentable nature and who intends to have the invention patented and/or the rights to the invention assigned, or who intends, in any manner, to exploit an invention commercially shall inform the University in writing of his intentions, declaring whether or not the discovery has been made and developed with the use of University

Article 27 CONT'D

funds, facilities, support or technical personnel. The employer may within one (1) month of receipt of the statement of the member challenge in writing the declaration of the member as to the use of University funds, facilities or personnel in which case the matter shall be referred to the Patents and Copyright Committee. Any challenge by the employer shall be null and void unless received within the above noted time limit. Failure by the employer to challenge the declaration of the member within one (1) month shall constitute a waiver of any rights which the employer may have had in such discovery. If the member fails to disclose the existence of a patent application, it shall be understood that the employer maintains its rights under this article until disclosure is made.

- 27.04 The University waives all interest in or claim to any invention, improvement, design or development made by a member without the use of University funds, facilities, support or technical personnel. Such inventions and any patents arising therefrom shall be the sole property of the inventor.
- 27.05 The University has entered into an agreement with Canadian Patents and Development Limited (hereinafter called CPDL) which permits the University to use the services of CPDL in patenting and developing inventions. To gain the advantages of the service of CPDL a member must do so through an agreement between the member and the University.
- 27.06 A member who produces an invention of a patentable nature in the course of his employment and/or where University funds, premises, facilities, equipment or personnel were used in making the invention, shall be free to attempt to have it patented or not to do so. Should a member seek to have it patented he has the option to use or not to use the services of the University and/or CPDL to pursue patent development.
- (a) When a member opts not to pursue patent development he may assign his rights to the University in which case the latter is free to pursue patent development on its own. Should the University make a profit from the invention, five percent (5%) of any net income will be granted to the member for his own research.
- (b) When a member opts to file a patent application on his own, the member shall conclude a written agreement with the employer setting out in detail the understanding between the parties as to the respective rights and shares in the invention and any subsequent costs and/or income. Any disagreements may be referred to the Patents and Copyright Committee as per 27.19.

Article 27 CONT'D

(c) When a member opts to have the University handle the rights in an invention by having it patented through its general agreement with CPDL the following financial arrangements shall apply between the University and the member.

(i) The first fifteen percent (15%) of the total annual income from the patent which the University receives in accordance with the terms of its agreement with CPDL shall be transferred by the University to the member.

(ii) Fifty percent (50%) of all additional income from the patent received by the University in accordance with the terms of its agreement with CPDL shall also be transferred by the University to the member.

(d) When the member opts to have the University handle the rights by some other procedure the member and the University shall conclude an agreement in writing setting out in detail the understanding between the parties as to the respective rights and shares in the invention and any subsequent costs and/or income.

27.07 The member agrees that the employer has the right at its sole discretion to refuse or to accept to process any patent application, or to refuse or to accept to exploit any patent. This decision shall be made within four (4) months of receiving the member's notification envisioned in 27.03.

If the employer fails to respond or refuses to process or exploit the patent within this four (4) month period, the member shall be free to make his own arrangements but will contribute five percent (5%) of any net income\* to the University for research.

(\*Net income means gross income to the member less all patent development and exploitation costs borne by the member.)

27.08 The University's name will not be used in connection with the development of an invention without authorization.

COPYRIGHT

27.09 Unless otherwise specified in this article, the member as author of a work shall hold the copyright to the work, whether or not it has been produced in the course of his employment.

Article 27 CONT'D

27.10 The University waives all claim to the copyright in any work made by a member in the course of private work unrelated to his University duties or in any work made in the course of outside consultation when such activities do not involve the use of University funds, facilities, equipment or personnel.

27.11 The copyright ownership of work produced by a member with financing from a grant or contract shall be subject to the stipulations of the granting or contracting body.

27.12 Journals or magazines published by the University:

When such material is produced in the course of the member's employment and/or with the use of University funds, facilities, equipment or personnel, the University shall hold the copyright to the material under the following provisions:

(a) A member employed by the University or its agent to edit a journal or magazine published by the University shall not own any copyright therein except for articles or pieces written by him;

(b) The University shall give due credit to the author of any work whose copyright it holds.

27.13 Computer programmes and audio-visual works:

(a) A member who has produced a computer programme or an audio-visual work and intends to make an application for copyright registration shall inform the University in writing of his intentions, declaring whether or not the work was made and developed with the use of University funds, facilities, support or technical personnel. The employer may within one (1) month of receipt of the statement of the member challenge in writing the declaration of the member as to the use of University funds, facilities or personnel in which case the matter shall be referred to the Patents and Copyright Committee. Any challenge by the employer shall be null and void unless received within the above noted time limit. Failure by the employer to challenge the declaration of the member within one (1) month shall constitute a waiver of any rights which the employer may have had in the copyrighted work. If the member fails to disclose any copyrighted work it shall be understood that the employer maintains its rights under this article until disclosure is made.

Article 27 CONT'D

(b) The author of the work may commercially exploit a computer programme or audio-visual work or he may grant the University permission to do so. In either case the member and the University shall conclude an agreement in writing setting out in detail the understanding between the parties as to the ownership of the copyright and their respective rights and shares in the copyrighted work and any subsequent costs and/or income. Any disagreements may be referred to the Patents and Copyright Committee as per 27.19.

27.14 The author retains the right to require the work held by the University be amended, altered or updated. Where the University and the author fail to agree on the nature of the alterations or amendments, the matter shall be referred to the Patents and Copyright Committee.

GENERAL PROVISIONS

27.15 The payment of salary to a member and the provision of standard academic facilities shall not be included as a cost item in the calculation of costs under this article.

27.16 When a member or a former member dies, his estate will retain all his rights under this article.

27.17 When the member holds the patent or copyright he shall grant the University a royalty-free, non-exclusive irrevocable licence to use any invention or copyrighted material in its educational programmes which have been made in the course of his employment and/or with the use of University funds, premises, facilities or personnel.

27.18 A Patents and Copyright Committee shall be established composed of four (4) persons, two (2) to be named by the employer and two (2) to be named by the Association with the chairmanship alternating between the Association's representatives and the employer's representatives at each successive meeting.

27.19 The Patents and Copyright Committee shall be responsible for evaluating inventions under this article; shall decide whether or not the University will proceed with patent developments; shall mediate any disputes arising from this article.

Article 28: RESIGNATION

28.01 A member who resigns shall give notice in writing and employment shall terminate as follows:

Faculty: Notice to be given before March 1 (i.e. at least three (3) months prior to the end of the academic year). If the University agrees to accept a resignation tendered between March 1 and September 1 it reserves the right to establish May 31 as the effective date of resignation.

Librarians: One (1) month notice; resignation to take effect at the end of said notice period.

8.02 Any of the above requirements may be waived by mutual agreement between the member and the appropriate Vice-Rector.

8.03 Upon termination of employment, the member who has not taken his entire vacation entitlement shall receive an indemnity which is equal to the number of vacation days earned and not taken.

Article 29: DISMISSAL AND OTHER DISCIPLINARY MEASURES

- 29.01 No disciplinary measure shall be imposed without just and sufficient cause, of which the burden of proof falls on the employer. The disciplinary action shall be just and reasonable.
- 29.02 Only serious professional misconduct, demonstrable incompetence or repeated negligence of duties shall constitute cause for dismissal.
- 29.03 (a) The dismissal of a member must be preceded by at least two (2) written warnings each setting out the reasons for the employer's dissatisfaction. A reasonable time must elapse between each of the warnings and between the last warning and the dismissal.
- (b) In order to be deemed a warning according to the terms of this Article a warning must be signed by a Vice-Rector and shall be identified as a warning in accordance with 29.03 (a).
- (c) Copies of all warnings sent under 29.03 (a) shall be sent simultaneously to the Association.
- 29.04 If the Vice-Rector, after proper and just investigation, and after two warnings, is satisfied that just and sufficient cause for dismissal of a member exists, he shall advise the member and the Association in writing by certified mail, that he intends to initiate dismissal procedures and invite the member and, if the latter so wishes, an advisor, to meet with him the Dean/Director and the Department Chairman/Division Head concerned.
- This meeting shall not be held less than twenty (20) days and not more than thirty (30) days after the dispatch of the certified letter.
- The meeting shall take place in the absence of the member if the latter fails to attend.
- 29.05 If after the meeting envisioned in 29.04 the Vice-Rector decides to continue dismissal procedures, he shall make a written recommendation to the Rector and simultaneously provide by certified mail copies to the member and the Association, with copies to all who were present at the meeting.

- 29.06 When the Rector receives a recommendation from a Vice-Rector to dismiss a member, he shall, within fourteen (14) days of the date of the recommendation, inform the member by certified mail, with a copy to the Association, of his intention to dismiss the member. In the case of dismissal for reasons other than those specified in 29.07 below, the member is suspended with full salary and benefits for fifteen (15) days. At any time during such a suspension a member may be relieved of some or all of his duties. If the member or the Association does not file a grievance within the fifteen (15) days, the member's employment is terminated at the end of the period. If a grievance is filed, the normal grievance process and its time delays shall be waived and the parties shall meet immediately to convene an arbitrator as per article 22.08. The member remains suspended, with pay continuing, until the resolution of the grievance. If the grievance is not upheld the member's employment is terminated.
- 29.07 Notwithstanding clause 29.03 (a) the Rector may suspend a member without salary because of gross and willful neglect of assigned duties, or because he poses an immediate and continuing threat to the University, unless clause 29.08 applies. The Rector will simultaneously inform the member and the Association by certified mail of the suspension and the reasons for the action. The member shall immediately be relieved of all duties. If no grievance is filed within a ten (10) day period, the suspension becomes a dismissal. If a grievance is filed, the member's suspension without salary continues until a decision is rendered. The normal grievance process and its time delays shall be waived and the parties shall meet immediately to convene an arbitrator as per article 22.08.
- 29.08 A member, who is eligible for and willing to accept Long-Term Disability Benefits, shall not be subject to dismissal or other disciplinary action.

Article 30: STATUTORY AND NON-STATUTORY HOLIDAYS

30.01 The following days shall be recognized as holidays:

- (a) Good Friday
- (b) Easter Monday
- (c) The first Monday preceding May 25 (Victoria Day)
- (d) La Fête Nationale
- (e) Canada Day
- (f) Labour Day
- (g) Thanksgiving Day
- (h) Christmas Day and December 26
- (i) New Year's Day and January 2
- (j) Rector's Holiday. The University will designate one floating holiday to be observed between February 1 and March 31 each year. In the event that the Federal Government enacts legislation to declare a holiday during that period, for instance, a "Heritage Day", then this will be the day designated as the floating holiday.

30.02 Depending upon administrative and academic circumstances, the University would normally be closed from noon on December 24 until the regular time for opening on January 3. However, special consideration may require the opening of certain University facilities during this period. An announcement will be made concerning the period of closure during the Christmas period prior to October 31, each year.

30.03 The requirements for library services and evening classes may make necessary special provisions relating to library services and evening classes only.

30.04 When a statutory holiday falls on a weekend, the University will recognize any other day that is officially declared a holiday.

30.05 The University Community will respect religious holidays of recognized faiths not covered above.

Article 31: VACATION

- 31.01 The employment year shall normally be from 1 June to the subsequent 31 May, and shall include eleven (11) months of professional obligations and responsibilities to the University and one month's vacation, payment for which is included in the annual salary.
- 31.02 Faculty members shall normally be required to be in residence at the University from one full week before Labour Day until the Senate meeting concerning graduating students, except for the Christmas vacation. This residence period shall be the regular session which is divided into two semesters; the first semester extends from September to December inclusive, and the second semester from January to May.
- 31.03 Although faculty members are not obliged to be on campus when the University is not in regular session, it is understood that they will undertake research, scholarly work, study or professional activities whenever not engaged in teaching, committee or administrative duties whether in the regular session or not, except for the agreed vacation period(s).
- 31.04 Members are normally expected to attend Convocation if it does not fall within their agreed vacation period.
- 31.05 Members shall arrange their vacation period(s) in consultation with their Department Chairman/Supervising Librarian. The member's request in regard to the scheduling of his vacation shall not be refused without a valid reason.
- 31.06 Vacation entitlements are as follows:
- (a) Members with less than one year of continuous service as of June 1 - two working days vacation per month of continuous service up to a maximum of 22 working days.
  - (b) Members with one year or more of continuous service as of June 1 - one month of vacation (22 working days).
- 31.07 Vacation entitlement is redeemable in money only upon termination of employment.

Article 32: LEAVE WITHOUT PAY

- 32.01 A member may make written application for leave without pay to his Dean/Director explaining the reasons for the request.
- 32.02 Leave without pay is normally for one year, beginning June 1. Shorter leaves and renewals may also be granted. Normally the maximum duration of a leave without pay shall be two (2) consecutive years.
- 32.03 Written application for a leave without pay shall be made by September 1 of the year prior to that in which the leave is to commence, and the employer shall answer in writing by December 15th. Neither the leave nor its renewal shall be denied without a valid reason.
- For leave of a shorter duration, or in the case of emergencies, this time requirement may be waived but in any case the application should be made as early as possible.
- 32.04 If the leave is of a short duration of twenty (20) working days or less, employee benefit coverage and payments by the employee and employer remain the same.
- 32.05 If the leave is for more than twenty (20) working days the member must arrange to pay the employee's and the employer's contributions to any eligible benefit plans he wishes to remain in operation.
- 32.06 Time taken on leave without pay excluding leaves of a short duration shall not be counted as years of service towards sabbatical entitlement nor towards the period of time required to qualify for mandatory tenure consideration.
- 32.07 The base salary of a member on leave without pay shall be adjusted by applicable salary clauses in the collective agreement.
- 32.08 A member shall not normally occupy his office for the duration of a leave without pay, but in consultation with the Department Chairman/Division Head arrangements may be made to leave books and equipment in place at the member's own risk.

Article 33: COURT LEAVE

33.01 Paid leave shall be granted to any member required to be a witness or juror by any body in Canada with powers of subpoena. The member shall notify the Department Chairman/Division Head immediately upon receipt of notification that the member will be required to attend court and present a copy of the summons or subpoena. The member shall remit to the University all compensation received from the court other than amounts received for travelling or living expenses.

Article 34: POLITICAL LEAVE

34.01 Upon written request to the Dean/Director the University shall grant a member leave of absence without pay to seek nomination as a candidate, to be a candidate, and to hold political office for a single term in municipal, provincial or federal government.

34.02 The member shall make every attempt to give the longest possible notice for such leave and shall actively cooperate in arrangements to ensure the uninterrupted work of the unit.

34.03 Any member elected to the Parliament of Canada or the National Assembly is entitled to full leave without pay starting the date of the election.

34.04 In the case of a tenured member leave shall not be granted for a period longer than ten (10) years.

In the case of an untenured member leave shall not be granted for a period longer than five (5) years.

Upon expiration of the above mentioned time limit, the employee is presumed to have resigned if he does not return full-time to the University.

34.05 Any member elected to municipal office is entitled to either partial leave of absence with prorata pay or full leave of absence without pay from the date he takes office. The leave may be partial or complete depending on the requirements of the member's elected responsibilities.

34.06 The leave will be granted for a specific term ending either May 31 or August 31 and may be renewed.

34.07 Upon his return to the University, the tenured member's service will be counted up to the date the leave commenced. In the case of partial leave service time will be pro-rated.

34.08 The untenured member will automatically have a probationary contract ending May 31 of the year following his return.

Years of service prior to political leave will not count towards mandatory consideration of tenure, unless the leave is for less than one (1) year.

Article 34 CONT'D

- 34.09 A member who wishes to resume his full-time appointment earlier than agreed shall provide written notice of his intent to the Dean by September 1 of the academic year preceding that in which he wishes to resume a full-time appointment. Librarians shall give nine month's notice to the Director. Early resumption of a full-time appointment shall be at the discretion of the University.
- 34.10 The member shall vacate his office for the duration of any period of political leave, upon his election to office.
- A member on partial leave shall retain his office but may be required to share it.
- 34.11 The member on full leave, upon request, may continue to participate in the benefit plans of the University, should these plans so permit, on condition that he pay both the member's and the employer's contribution.

- 35.01 The maternity leave benefits provided in this Article are normally paid as supplements to unemployment insurance benefits. It is the member's responsibility to file a claim and provide the University with appropriate documentation which establishes her eligibility to receive unemployment insurance benefits.
- 35.02 The expectant member is entitled to maternity leave of twenty (20) consecutive weeks.
- 35.03 The maternity leave includes the day of delivery and is distributed before and after this day.
- 35.04 The member who gives birth to a still born child after the beginning of the twentieth (20th) week preceding the due date shall also be entitled to such maternity leave.
- 35.05 The member shall give written notice to her Dean/Director of her intention to take a maternity leave. In the case of a librarian member, the notice period shall be two (2) months prior to the date of the leave. In the case of faculty members, if the leave is to begin during a term in which the member would normally have been assigned teaching duties, the notice period shall be one (1) month before the first day of scheduled classes for that term. Otherwise, the notice period shall be two (2) months prior to the date of the leave. However, the notice may be less than specified above if the member provides a medical certificate which states that she must stop work earlier.
- 35.06 A faculty member who requests a maternity leave which overlaps two academic terms, in which she would normally have been assigned teaching duties, in such a way that it is not possible to assign teaching in either of the two terms, may be required to rearrange her teaching in subsequent terms under the provisions of Article 16.08(c)
- 35.07 Upon request to the Dean/Director, the expectant member shall benefit from an adjustment of her duties until eight (8) weeks before the anticipated date of delivery when complications related to her pregnancy justify it or when her working conditions expose her to physical dangers, to infectious diseases or danger of miscarriage.
- 35.08 The member who has accumulated twenty (20) weeks of service before the beginning of her maternity leave and who, after producing a claim for unemployment insurance benefits, is declared eligible for said benefits, is entitled to receive during her maternity leave:

- a) for each week of the waiting period required by the unemployment insurance system, compensation equal to 93% [1] of her regular salary; except in the case of 35.10;
- b) for each week she receives or is eligible to receive unemployment insurance benefits, compensation equal to the difference between 93% of her regular weekly salary and the unemployment benefit she receives or is eligible to receive;
- c) for each week which follows the period described in paragraph b), an allowance equal to 93% of her regular weekly salary and this until the end of the twentieth (20) week of her maternity leave.

For the purpose of this clause, this complementary compensation shall be calculated on the basis of the unemployment insurance benefits that a member is entitled to receive without taking into account the amounts deducted from such benefits because of the reimbursement of benefits, interest, penalties and other amounts recoverable under the unemployment insurance plan.

35.09 The member who is excluded from unemployment insurance benefits or declared ineligible is excluded from the benefit of all compensation. However:

- a) The full-time member who has accumulated twenty (20) weeks of service prior to the beginning of her maternity leave but who is not eligible for unemployment insurance benefits for the sole reason that she has not worked in insurable employment for at least ten (10) weeks between the 50th and the 30th week preceding that of the delivery, is entitled to compensation equal to 93% of her salary and this for ten (10) weeks.
- b) The member with less than twenty (20) weeks of service before the beginning of her maternity leave is entitled to compensation equal to 2/3 of her base salary and this for eight (8) weeks.

35.10 In cases where a portion of the maternity leave coincides with a period of paid vacation, the member shall not receive compensation under this Article for the duration of the overlap.

---

[1] 93%: This percentage was set to take into account the fact that the member in this situation is exempted from contribution to the pension or unemployment insurance plans, which is equivalent to an average equal to 7% of her salary.

- 35.11 The maternity leave allowance paid by the Centres de main-d'oeuvre du Québec shall be deducted from the benefits to be paid under this article.
- 35.12 If the birth takes place after the expected date of delivery, the member is eligible for an extension of her maternity leave equal to the period of the delay, unless she has already benefited from a period of at least two (2) weeks of maternity leave after the birth.
- The member may, as well, benefit from a four (4) week extension to her maternity leave if the health of the newborn infant requires such an extension. During these extensions, the member receives neither compensation nor salary.
- 35.13 For the duration of the maternity leave (or an extension thereof provided for in 35.12) and adoption leave, the member remains in the employment of the University and benefits for as long as she is entitled, to all rights and privileges of her employment, as if she were at work, subject to the present article.
- 35.14 A faculty member who returns from a maternity leave is normally eligible to rearrange her assigned teaching duties of the next two year period as per Article 16.08(c). The member should request reassignment as early as possible to facilitate appropriate arrangements.
- 35.15 The member may prolong her maternity leave through a reduced time appointment of a maximum period of thirty (30) months. She must inform the University of her intention to avail herself of a reduced time appointment concurrently with the notification of intention to take a maternity leave in conformity with article 35.05. The prolongation of maternity leave through a reduced time appointment is governed by the relevant provisions of Article 25. For the purpose of this provision the requirement that the member be tenured shall be waived.
- 35.16 A member who so wishes may prolong her maternity leave by a leave without pay for a maximum period of two (2) years under Article 32. She must advise her Dean/Director of the date of her return at least five (5) months in advance. A faculty member should arrange to return to her post at the beginning of a term.
- 35.17 During the period provided for in 35.16 and 35.21, the member on leave continues to enjoy the benefits of the insurance and retirement plans on condition that she pays all the premiums.

- 35.18 A leave without pay of no more than two (2) years on similar conditions as those set out in 35.16 may be granted to a member whose spouse, covered by the present agreement, does not already benefit from an extension of her maternity leave.
- 35.19 A member who legally adopts a child of pre-school age is entitled to a leave of a maximum of ten (10) consecutive weeks during which time she will receive the equivalent of her regular salary. However, only one spouse is entitled to such a leave.
- 35.20 The leave foreseen in the preceding clause must be taken after the date of assuming final responsibility for the child and before the end of the second month following the child's adoption order.
- 35.21 In addition to the leave provided for in the preceding paragraph, a leave without pay to a maximum of two (2) years is available to a member or her spouse on the condition that only one of the parties benefits from the leave.
- 35.22 The University shall not reimburse the member for the amounts that the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) could require her to repay under the Unemployment Insurance Act, when the member's salary exceeds the maximum insurable by one-and-a-half ( $1\frac{1}{2}$ ) times.
- 35.23 Certain benefits provided in this Article are subject to regulations of the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC).

Article 36: COMPASSIONATE LEAVE

36.01 It is recognized that certain circumstances may arise in the member's personal or family life which may require his absence from the University for a limited period of time. Reasons for and notification of such absence shall be made before departure, whenever possible, to the appropriate Dean/Director who may authorize leave with pay. Normally such leave shall not exceed five (5) working days. Such authorization shall not be withheld without a valid reason.

37.01 Members who are disabled due to illness or injury are entitled to paid sick leave for periods of up to four (4) months, paid by the equivalent rate the member would have received had the member remained at work.

37.02 When disability continues for more than four (4) months the member will be protected or by the provisions of the Long Term Disability (LTD) Insurance Plan.

37.03 Successive periods of disability due to the same or related causes and separated by a return to work of three (3) months or less are considered to be part of the same period of disability; i.e. benefits will be paid for no more than a total of four (4) months.

37.04 Successive periods of disability that are entirely unrelated in cause are also considered to be part of the same period of disability if they are separated by a return to work of one (1) month or less.

37.05 Members receiving paid sick leave may be required to provide satisfactory medical proof of disability.

37.06 Disability periods of four (4) months or less have no effect on a member's participation in or eligibility for any other benefits under Article 41 of this Agreement.

37.07 All rights and privileges of this Agreement shall continue during periods of paid sick leave as per 37.01.

Article 37: SICK LEAVE

- 37.01 The purpose of the University's sick leave program is to compensate for the loss of earnings of any member who is not able to perform his normal duties because of sickness, or accident other than an occupational injury.
- The cost of the program is defrayed entirely by the University.
- 37.02 Members who are disabled due to illness or injury are entitled to paid sick leave for periods of up to four (4) months, paid at the equivalent rate the member would have received had the member remained at work.
- 37.03 When disability continues for more than four (4) months the member will be protected by the provisions of the Long Term Disability (L.T.D.) Insurance Plan.
- 37.04 Successive periods of disability due to the same or related causes and separated by a return to work of three (3) months or less are considered to be part of the same period of disability; i.e. benefits will be paid for no more than a total of four (4) months.
- 37.05 Successive periods of disability that are entirely unrelated in cause are also considered to be part of the same period of disability if they are separated by a return to work of one (1) month or less.
- 37.06 Members receiving paid sick leave may be required to provide satisfactory medical proof of disability.
- 37.07 Disability periods of four (4) months or less have no effect on a member's participation in or eligibility for any other benefits under Article 41 of this Agreement.
- 37.08 All rights and privileges of this Agreement shall continue during periods of paid sick leave as per 37.02.

Article 38: RETRAINING LEAVE

38.01 When a member requests a retraining leave and it is in the interests of the University, special leave may be granted to facilitate retraining. A member shall apply for such a leave to the Vice-Rector who is responsible for negotiating the conditions if such a leave is granted.

Salary Floors: Faculty

The salary floors for each rank are related to the floor for the rank of Assistant Professor by the following indices:

Rank	Index
Lecturer	0.75
Assistant Professor	1.00
Associate Professor	1.25
Professor	1.50

The floor for Assistant Professor shall normally be raised annually by the percentage salary increments described in 38.02.1. The floors of the other ranks shall be adjusted annually according to these indices.

38.02 Salary Adjustment

Pursuant to Article 51.03 salaries of ongoing members shall be adjusted on an annual basis, normally effective June 1. Ongoing members refer to those who were on payroll the preceding July 31.

Such salary adjustments shall normally include percentage as well as fixed-dollar increments.

38.02.1 Percentage Salary Increments

A percentage adjustment, which may vary with rank and/or salary level, is applied to the member's base salary at the end of the academic year preceding that for which the adjustment is made.

38.02.2 Fixed-Dollar Salary Increments

The fixed-dollar type of salary increments which may be included in the annual salary adjustment are: salary development increments, merit increments, exceptional awards and special adjustments.

Article 39 - SALARY STRUCTURE

39.01 Salary Structure - Faculty

Salary floors: Faculty

The salary floors for each rank are related to the floor for the rank of Assistant Professor by the following indices:

<u>Rank</u>	<u>Index</u>
Lecturer	0.79
Assistant Professor	1.00
Associate Professor	1.27
Professor	1.64

The floor for Assistant Professor shall normally be raised annually by the percentage salary increments described in 39.02.1. The floors of the other ranks shall be adjusted annually according to these indices.

39.02 Salary Adjustment

Pursuant to Article 51.03 salaries of ongoing members shall be adjusted on an annual basis, normally effective June 1. Ongoing members refer to those who were on payroll the preceding May 31.

Such salary adjustments shall normally include percentage as well as fixed-dollar increments.

39.02.1 Percentage Salary Increments

A percentage adjustment, which may vary with rank and/or salary level, is applied to the member's base salary at May 31 of the academic year preceding that for which the adjustment is made.

39.02.2 Fixed-dollar Salary Increments

The four types of fixed-dollar salary increments which may be included in the annual salary settlement are: career development increments, merit increments, exceptional awards and special adjustments.

A. Career Development Increment

- (i) A Career Development Increment (CDI) is given in accordance with the Performance Review process described in Article 20, in recognition of the member's continuing development as a professional. This CDI is calculated as 4% of the salary floor of the Assistant Professor rank as in effect on May 31 of the preceding academic year.
- (ii) The CDI becomes part of the member's base salary.

B. Merit Increment

- (i) Merit increments are awarded biennially. They will be distributed, where warranted, on the basis of the performance review process described in Article 20.
- (ii) Merit Increments shall be awarded as follows:
  - up to ten percent (10%) of the members will receive an amount equal to three percent (3%) of the salary floor of the Assistant Professor rank of the preceding year.
  - up to a further thirty percent (30%) of the members will receive an amount equal to two percent (2%) of the salary floor of the Assistant Professor rank of the preceding year.
- (iii) Five percent (5%) of the total value of all merit increments as specified in (B) i) and ii) above shall be set aside. This fund is to be used for additional merit increments awarded either by the Vice-Rector, as a result of a recommendation from the Dean and supported by a written majority recommendation of the Advisory Committee, or through the appeals process or as part of the cost of promotion when promotion requires raising a member's salary to the floor of his new rank.
- (iv) Any unused portion of the merit fund shall be reported to the Association.
- (v) A merit increment becomes part of the member's base salary.

C. Exceptional Award

- (i) Exceptional awards are granted biennially. A fund of \$40,000 (covering both Faculty and Librarians) shall be used to provide one-year awards in units of \$500.00 which the Vice-Rector may grant to reward exceptional effort of short duration. Exceptional awards shall be made, where warranted, on the basis of the performance review process described in Article 20

- (ii) The Dean will notify the member of the reason for the award.
- (iii) Exceptional awards do not become part of a member's base salary.

D. Special Adjustment

- (i) A special adjustment to a member's salary may be made by the Vice-Rector when the Dean, after consultation with the Department Chairman, so recommends. Such special adjustments are made in response to market conditions and/or to provide more equitable salary levels.
- (ii) Adjustments shall not normally be less than \$1,000.
- (iii) Special adjustments become part of the member's base salary.

Article 39: SALARY STRUCTURE

39.03 Salary Structure - Librarians

Salary floors: Librarians

The salary floors for each rank are related to the floor for the rank of Librarian II by the following indices:

<u>Rank</u>	<u>Index</u>
Librarian I	0.89
Librarian II	1.00
Associate Librarian	1.27
Senior Librarian	1.64

The floor for Librarian II shall be 84.5% of that of Assistant Professor and shall normally be raised annually by the percentage salary increments described in 39.04.1  
The floors of the other ranks shall be adjusted annually according to these indices.

39.04 Salary Adjustment

Pursuant to Article 51.03 salaries of ongoing members shall be adjusted on an annual basis, normally effective June 1. Ongoing members refer to those who were on payroll the preceding May 31.

Such salary adjustments shall normally include percentage as well as fixed-dollar increments.

39.04.1 Percentage Salary Increments

A percentage adjustment, which may vary with rank and/or salary level, is applied to the member's base salary at May 31 of the academic year preceding that for which the adjustment is made.

39.04.2 Fixed-dollar Salary Increments

The four types of fixed-dollar salary increments which may be included in the annual salary settlement are: career development increments, merit increments, exceptional awards and special adjustments.

A. Career Development Increment

(i) A Career Development Increment (CDI) is given in accordance with the Performance Review process described in Article 20, in recognition of the member's continuing development as a professional. This CDI is calculated as 4% of the salary floor of the Librarian II rank as in effect on May 31 of the preceding academic year.

(ii) The CDI becomes part of the member's base salary.

B. Merit Increment

(i) Merit increments are awarded biennially. They will be distributed, where warranted, on the basis of the performance review process described in Article 20

(ii) Merit increments shall be awarded as follows:

- up to ten percent (10%) of the members will receive an amount equal to three percent (3%) of the salary floor of the Librarian II rank of the preceding year.

- up to a further thirty percent (30%) of the members will receive an amount equal to two percent (2%) of the salary floor of the Librarian II rank of the preceding year.

(iii) Five percent (5%) of the total value of all merit increments as specified in (B) i) and ii) above shall be set aside. This fund is to be used for additional merit increments awarded either by the Vice-Rector, as a result of a recommendation from the Dean/Director and supported by a written majority recommendation of the Advisory Committee, or through the appeals process or as part of the

cost of promotion when promotion requires raising a member's salary to the floor of his new rank.

- (iv) Any unused portion of the merit fund shall be reported to the Association.
- (v) A merit increment becomes part of a member's base salary.

C. Exceptional Award

- (i) Exceptional awards are granted biennially. A fund of \$40,000 (covering both Faculty and Librarians) shall be used to provide one-year awards in units of \$500.00 which the Vice-Rector may grant to reward exceptional effort of short duration. Exceptional awards shall be made, where warranted, on the basis of the performance review process described in Article 20.
- (ii) The Dean/Director will notify the member of the reason for the award.
- (iii) Exceptional awards do not become part of a member's base salary.

D. Special Adjustment

- (i) A special adjustment to a member's salary may be made by the Vice-Rector when the Dean/Director, after consultation with the Division Head, so recommends. Such special adjustments are made in response to market conditions and/or to provide more equitable salary levels.
- (ii) Adjustments shall not normally be less than \$1,000.
- (iii) Special adjustments become part of the member's base salary.

39.05 Within a reasonable time following the implementation of a salary settlement, the Association shall be provided with all statistical data necessary to review the manner in which the provisions of the settlement were applied. The Association shall also be supplied with the following information on special adjustments: the number of individuals receiving such adjustments by department, the amount of each adjustment and a brief statement of the reasons for the adjustment.

ARTICLE 40

PREAMBLE

The Arbitration council has already defined the term salary floor; but it is necessary to specify that the term "base salary" refers to an individual's salary.

40.01 For the years that an amount of retroactivity is due, salary increases apply as follows:

a) For 1981-82.

Increases apply to the base salaries at May 31, 1981 of the group concerned, that is the employees on payroll at May 31, 1981 and still on payroll at the date of this decision ("ongoing members");

b) For 1982-83.

Increases apply to the base salaries at May 31, 1982 of the group concerned, that is the employees on payroll at May 31, 1982 and still on payroll at the date of this decision ("ongoing members"), and;

c) For 1983-84.

Increases apply to the base salaries at May 31, 1983 of group concerned, that is the employees on payroll May 31, 1983 and still on payroll at the date of this decision ("ongoing members").

40.02 a) The arbitration council ratifies all forms of increases paid to faculty members for 1981-82 and declares that these increases shall be understood to be an integral part of each individual's base salary and the salary floors for the period June 1, 1981 to May 31, 1982;

b) The arbitration council ratifies the increases paid to librarians for 1981-82 and declares that these increases are understood to be part of each individual's salary for the period June 1, 1981 to May 31, 1982.

40.03 a) Salary floors for faculty members and librarians in effect for 1981-82 are modified effective May 31, 1983 and are as follows:

i) Faculty

Lecturer	21,405\$
Assistant Professor	27,090\$
Associate Professor	34,405\$
Professor	44,430\$

ii) Librarians

Librarian I	20,373\$
Librarian II	22,891\$
Associate Librarian	29,071\$
Senior Librarian	37,541\$

b) These salary floors are retroactive to June 1, 1982 and every employee on payroll at June 1, 1982 and still on payroll at the date of this decision who received a salary below his salary floor shall receive, as a lump sum payment, the difference in salary concerned and his salary shall be adjusted accordingly effective May 31, 1983.

40.03 a) A salary increase is granted to employees as per 40.01 b) and this increase applies to the base salary at May 31, 1982 of the group concerned; this increase, in concrete terms, shall be calculated and implemented as follows:

Bérubé formula:

Y<sub>1</sub> applicable on June 1, 1982

1

Y<sub>2</sub> applicable on January 1, 1983

2

$$Y_1 = 0.0865^e - 0.001442 (Y_1 - 7.2) \times 100$$

$$Y_2 = 0.028^e - 0.001475 (Y_2 - 7.82) \times 100$$

Y<sub>2</sub> is calculated on May 31, 1982 salaries

2

increased by Y<sub>1</sub>.

1

- b) For faculty,  $Y$  factor shall not exceed  $0.89\%$   
 $\frac{1}{1}$   
of the average faculty salary as of May 31,  
1982 and the  $Y$  factor shall not exceed  $0.29\%$   
 $\frac{2}{2}$   
of the average faculty salary as of May 31,  
1982 however, increased by the  $Y$  factor;  
 $\frac{1}{1}$   
this average salary is 41,951\$, before the  
increase by  $Y$ ;  
 $\frac{1}{1}$
- c) For librarians, the same increase is granted  
according to the same formula.
- 40.05 a) An increase of five point four five percent  
(5.45%) to the base salary of each employee  
as of May 31, 1982 is granted to each  
employee on payroll on May 31, 1982 and still  
on payroll at the date of this decision, and  
this increase shall become an integral part  
of the employee's base salary effective June  
1, 1982;
- b) This increase is 5.45% for any base salary  
of less than 42,130\$; if the base salary is  
greater than 42,130\$, the increase of 5.45%  
is calculated and paid for the first 42,130\$  
and is reduced to three percent (3%) for any  
amount greater than 42,130\$ and less than  
52,130\$. For the amount of salary in excess  
of 52,130\$, there is no increase.
- 40.06 A C.D.I. increase of four percent (4%) of the  
salary floor of an Assistant Professor for 1981-  
82 (25,690\$) is granted to every employee on  
payroll on May 31, 1982 and still on payroll at  
the date of this decision; this increase is to be  
paid in a lump sum but is integrated into the  
employee's base salary effective June 1, 1982.
- 40.07 For 1983-84 a C.D.I. increase of three point  
four percent (3.4%) of the average salary of the  
whole faculty group for 1982-83, as adjusted  
according to the preceeding clauses is granted to  
every employee on payroll on May 31, 1983 and  
still on payroll at the date of this decision.

This increase is granted effective June 1, 1983 and becomes an integral part, as of that date, of the base salary of every employee as defined in the preceding paragraph.

The amount of this increase shall not exceed two point eight percent (2.8%) of the "Masse salariale" for 1982-83 as adjusted according to the preceding clauses.

- 40.08 The increases to base salary as per 40.05, 40.06 and 40.07 are also granted to the librarians, however these increases shall be adjusted according to the method the parties have agreed to use to determine librarian salaries.
- 40.09 a) Effective January 1, 1984 until December 31, 1984 the salary floors are increased and adjusted according to the government's salary policy for the whole of the public and para-public sectors for this period; this increase must be applied to the salary floors found in 40.03 a);
- b) In addition, individual base salaries will be increased effective January 1, 1984 until December 31, 1984 according to said government salary policy;
- c) The increases described in the preceding subparagraphs a) and b) are granted to each employee on payroll December 31, 1983 and still on payroll at the date of this decision; this increase will be no less than 3.05%.
- 40.10 a) The calculation of the lump sum payment due to each employee up to December 31, 1983, the adjustment to the salary floors as of May 31, 1983, and, consequently the adjustments to individual salaries as of May 31, 1983 shall be carried out according to each of the clauses of this article applied to each individual case.
- b) As well, the adjustment of individual base salaries at June 1, 1983 shall be carried out according to each of the clauses of this article applied to each individual case.
- c) The same rules apply to the salary increase granted January 1, 1984 and for the adjustment of the salary floors.

- 40.11 a) The lump sum owed to each employee as per clauses 40.04 and 40.05 is payable to each employee effective March 31, 1984 including the librarians;
- b) The adjustment of individual salaries of each employee resulting from these clauses of article 40 for 1983-84 including the increase granted for January 1, 1984 shall be effective as of March 31, 1984 and the salary arrears for 1983-84 will be due March 31, 1984 but may be paid out at the latest May 15, 1984;
- c) Any other lump sums which are due an employee as a result of the present clauses shall be paid to the employee concerned as of June 1, 1984 and at the latest June 15, 1984.
- 40.12 In the case of employees who have worked on a reduced time or a reduced salary basis, the retroactivity due for the period in question will be reduced pro rata.
- 40.13 The arbitration council ratifies the increase granted to faculty members and librarians for 1981-82 and any employee on payroll as of June 1, 1981 and still on payroll at the date of this decision is entitled to the increases after agreement between the Parties.
- 40.14 a) Article 40 applies effective the date indicated below but in the first instance is retroactive to May 31, 1983 as regards the increase of salary floors as outlined in paragraphs a) and b) of clause 40.03, and in the second instance for the increase of the salary floors of January 1, 1984 in the same way and as outlined in paragraph a) of clause 40.09;
- b) The present article is also retroactive as concerns salary increases which have a retroactive dimension as per various clauses of the article.
- c) The present article remains in effect until December 31, 1984 inclusive and will continue to apply for one year from the date of expiry of this decision unless the Parties conclude a collective agreement during this period, but this subject to the exercise of the Parties rights under the Labour Code during this one year period.

40.15 The parties agree to the following interpretation of clauses 40.04, 40.07 and 40.09 of the interim arbitral decision of March 8, 1984:

1. The Berubé formula referred to in 40.04 (a) and (b) is understood to mean:

$$R_1 = 0.0865 \exp [-0.1442 (T_1 - 7.2)]$$

$$T_2 = T_1 (1 + R_1)$$

$$R_2 = 0.0280 \exp [-0.1475 (T_2 - 7.82)]$$

$$T_3 = T_2 (1 + R_2)$$

where:

$T_1$  = May 31, 1982 base salary  
 $T_2$  = June 1, 1982 base salary  
 $T_3$  = January 1, 1983 base salary

The salaries  $T_1$ ,  $T_2$  are to be converted to hourly rates by dividing the annualized salary by 1826.3

2. Clause 40.07 shall be understood to mean:

For the year 1983-84 a career development increase of four per cent (4%) of the Assistant Professor floor for 1982-83 shall be paid to all faculty members on payroll on May 31, 1983 and still on payroll on March 8, 1984. This sum to be approximated as eleven hundred dollars (\$ 1,100).

This increase is effective June 1, 1983 and is an integral part of the base salary of each faculty member in this group from that date.

The difference between the total cost of this career development increment for the faculty group and 2.8% of the masse salariale of the faculty group in 1982-83 after adjustment according to the terms of the interim decision of March 8, 1984 shall be paid out in special adjustments to the faculty group according to the conditions set out in Article 39.02.2.D and 39.05.

Article 41 41.01 A career development increment and special adjustments shall be calculated in an analogous manner and paid to librarian members.

41.02 3. The following provision shall apply to Article 40.09

41.03 For members who came on payroll on or after June 1, 1983 this increase of 3.05% shall become effective only on May 31, 1984.

41.04 Dependents

- 41.04.01 Dependents and their dependents are entitled to a waiver of tuition fees as detailed hereunder for any credit courses at the University for which they are eligible to enroll.
- 41.04.02 For the purposes of these benefits, dependents are defined as the spouse and children of the member who are not financially self-supporting.
- 41.04.03 The provisions of 41.01 shall apply to Tuition Waivers for retired members and the dependents of retired members.
- 41.04.04 Dependents of lower income pay are not normally eligible for educational benefits.
- 41.04.05 The rules and regulations of the University applicable to students are enforced and applied to members and their dependents when they take courses at the University.
- 41.04.06 Additional benefits for tuition waivers are set out in the University's University Manual 4.11.
- 41.04.07 It is the intent of the University to provide the maximum benefit to members and their dependents in accordance with the provisions of this article.

Article 41 BENEFITS

41.01 Members covered by this agreement are entitled to participate in the Concordia University Benefits Programme.

41.02 Concordia Employee Benefits Committee

Members will have two (2) representatives on the Concordia Employee Benefits Committee. The Association shall notify the employer, in writing, of the names of the two (2) representatives. These two (2) members shall be recognized by the employer as the two (2) representatives of the Members until such a time as the Association notifies the employer, in writing, of a change in representative(s).

41.03 Tuition Fee Waiver

- a) Members and their dependents are entitled to a waiver of tuition fees as detailed hereunder for any credit courses of the University for which they are eligible to enroll.
- b) For the purposes of these benefits, dependents are defined as: the spouse and children of the member who are not financially self-supporting.
- c) The provisions of 41.03 shall apply to Tuition Waivers for retired members and the dependents of retired members.
- d) Members on leave without pay are not normally eligible for educational benefits.
- e) The rules and regulations of the University applicable to students are enforced and applied to members and their dependents when they take courses at the University.
- f) Application procedures for tuition waivers are set out in the Concordia University Document B.21.
- g) The employer will follow the instructions of the Revenue Departments concerning the taxation status of tuition.

41.04 Health and Recreational Benefits

Both parties recognize the need for facilities to enable members to maintain and improve their health and fitness to that they may continue to be effective in their work. A committee consisting of two (2) members of the Association and two (2) members of the Administration is charged with determining the needs and wishes of members of the Association and the means by which they may be achieved, and shall table its report on or before December 31, 1984 together with any recommendations the committee deems appropriate.

41.05 French Language Instruction and Benefits

Both parties recognize the importance to members of fluency in the French language. To this end, the University will make available non-credit courses in the French language every year subject to a request from the Association indicating the names of at least fifty (50) members who wish to participate.

41.06 All other benefits not mentioned in this Article currently in force shall remain in force and shall apply to all members.

Article 42: RETIREMENT

- 42.01 The normal retirement age at which members are eligible to receive their full pension from Concordia University shall be June 1 immediately following attainment of age sixty-five (65).

EARLY RETIREMENT

- 42.02 Notwithstanding .01, at the request of a member who has completed fifteen (15) years service and has attained age fifty-five (55), the employer shall grant early retirement and pension earlier than provided for in the Concordia Pension Plan as of June 1 immediately following the attainment of age fifty-five (55).
- 42.03 A nominal pension will be calculated using the following table:

Age	<u>Base of nominal pension calculation</u>	
55	$S_3$	
56	$0.9 S_3$	$+ 0.1 S_5$
57	$0.8 S_3$	$+ 0.2 S_5$
58	$0.7 S_3$	$+ 0.3 S_5$
59	$0.6 S_3$	$+ 0.4 S_5$
60	$0.5 S_3$	$+ 0.5 S_5$
61	$0.4 S_3$	$+ 0.6 S_5$
62	$0.3 S_3$	$+ 0.7 S_5$
63	$0.2 S_3$	$+ 0.8 S_5$
64	$0.1 S_3$	$+ 0.9 S_5$

$S_n$  = average of the best n years  
of base salary

The difference between this nominal pension and the actual university pension with the penalty fixed at the time of retirement shall be paid upon early retirement by the University. This additional payment shall continue for a member's lifetime.

- 42.04 In addition to the early pension a member may request and may be granted a payment in accordance with the following table to a maximum of 100 000 \$ indexed to the floor of assistant professor as of June 1, 1982.

<u>Age</u>	<u>% of annual base salary</u>
55	200
56	180
57	160
58	140
59	120
60	100
61	80
62	60
63	40
64	20

The employer shall grant the lump sum provided that the University can continue to fulfill its academic obligations without making a new full-time appointment to the member's position for at least three (3) years.

Any such payment shall be made immediately after cessation of employment or a mutually agreed upon arrangement for payment shall be determined.

- 42.05 The calculations required in .03 and .04 shall be based on the age attained in the twelve months preceding June 1.
- 42.06 Notwithstanding the above, a member with full-time status who has attained age sixty (60) may receive early pension as specified in .02 and .03 and request to combine early pension with a special contract with reduced duties in lieu of an early retirement lump sum payment. In such cases, the total payment received from both the annual pension payment and the special contract shall not exceed the best year's salary of the member. The duties of the member shall be defined in the special contract a copy of which will be sent to the Association unless the member requests, in writing, to the contrary.
- 42.07 If a member aged 60 or more opts for early retirement pursuant to the provisions of Article 44.22 the requirement of fifteen (15) years of service specified in this article, shall be waived.
- 42.08 Except by mutual agreement between the member and the employer, member normally are not eligible for an early retirement lump sum payment if they cease to be employed by the University less than three (3) years after the end of a period of salaried leave of more than six (6) months.

42.09 A member who reaches normal retirement age and who elects to continue his employment may opt for:

(a) a renewable contractual appointment of at least a year on a full-time basis with deferred receipt of pension;

or

(b) a renewable contract of at least a year with reduced duties and immediate receipt of pension. The total payment received from both the annual pension and the contract shall not exceed the best year's salary of the member. The duties of the member shall be defined in the contract.

(c) The contracts in (a) and (b) above shall be renewed unless the employer establishes just and sufficient cause for non-renewal, the burden of proof of which devolves upon the employer and may include:

(i) financial considerations;

(ii) redundancy, i.e. when the total workload available to the department would be insufficient to provide normal assignment of duties and responsibilities to the probationary and tenured members if such a contract were renewed.

- 43.01 The member who desires to transfer to a vacancy for which he is qualified in another department where employees are members of the bargaining unit shall be given first consideration for such a vacancy.
- 43.02 The appointment of a member who transfers as per 43.01 shall be of a temporary nature for at least one year. Performance shall be reviewed at the end of the temporary period and a decision will be taken on whether to make the appointment permanent. Should there be a decision not to make the appointment permanent, the member will resume his former duties without the loss of any entitlements.
- 43.03 The terms of 43.02 apply only to transfers effected as per 43.01, i.e. voluntary transfers. They do not apply in the case of transfers effected under the terms of Article 44 (Adjustments to Units for Academic Reasons).
- 43.04 A member who voluntarily transfers as per 43.01 or who transfers according to the terms of Article 44 (Adjustments to Units for Academic Reasons) shall retain his rank, salary, tenure, years of service towards salaried leave and all other entitlements.

Article 44: Adjustments to Units for Academic Reasons

- 44.01 No action shall be taken under the terms of this article unless academic needs and priorities have been established.
- 44.02 Changes in staffing requirements may sometimes be necessary. Such changes shall usually be achieved through the processes of appointment, voluntary transfer, reduced-time appointments, resignation and retirements as determined by this collective agreement.
- 44.03 The Board has the right not to fill vacant positions in a department except when failure to fill a position threatens the viability of the programme(s)/department as determined by Senate.
- 44.04 Exceptional circumstances may warrant a reduction in the number of positions beyond what can be achieved through the processes specified in 44.02. Recognition of such circumstances may emanate either from the Senate or the Board. In the latter case the Board shall inform the Senate and the Association of the circumstances. The Senate shall have a maximum period of six (6) months to study the necessity of establishing an Academic Commission. The Board must act according to the recommendation of the Senate if such a resolution is supported by at least 2/3 of the members present.
- 44.05 When the Academic Commission referred to in 44.04 is created, the Board shall so inform the Senate and the Association. The Academic Commission shall be composed of three (3) persons. One (1) member shall be named by the Board and one (1) member shall be named by the Association and these members shall select a third (3rd) member who shall chair the Commission. If the two designated members cannot agree on a third member, then the third member shall be selected by lot, from a list jointly agreed upon by the Board and the Association.
- 44.06 The terms of reference of the Academic Commission shall be the following:
- (a) To review whether exceptional circumstances are such as to warrant amalgamation or closure a Department/Programme if such action will result in a reduction in the number of faculty/librarian members.

- (b) To review whether the exceptional circumstances are such as to warrant an adjustment to the number of positions and to recommend on the size of the adjustment and the number of positions in the unit after the adjustment.
- (c) To verify that these actions are consonant with the academic priorities established by the Senate.
- (d) The Academic Commission shall have the right to consult specialists in an appropriate discipline outside the University.
- (e) The Commission shall have access to any and all data and documents which it deems relevant to its study, and shall have the power to call for submissions from any individuals or groups it chooses. The Association, the Faculty Council and the Student Association shall have the right to make written and/or oral representations to the Commission.
- (f) The report of the Commission shall be submitted to the Board within four (4) months of the establishment of the Commission and copies shall be sent to the Association and to the Senate.

44.07 The Board of Governors may only declare redundancies if an Academic Commission has been previously established and then only up to or less than the number recommended by the Academic Commission and only in areas recommended by the Academic Commission.

44.08 The parties agree that there shall be no lay-off under the terms of this article.

44.09 If the Academic Commission identifies redundancies and the Board decides to act, then it shall:

- (a) inform all members of the unit of its intentions to declare redundancy
- (b) establish a Joint Retraining and Transfer Committee (JRTC) composed of three (3) appointees of the Board and three (3) member elected by the membership of the bargaining unit.
- (c) terminate all part-time, limited term and visting faculty/ librarians in the unit upon the completion of their contact.

- 44.10 The JRTC shall, within 60 days identify the members who shall compose the new establishment fixed by the Board pursuant to the above clauses. It shall make reasoned recommendations on the redeployment of the remaining members.
- The JRTC shall send its report and recommendations to the Board with a copy to the Association and to the affected members. It shall meet with the members concerned as well as, where appropriate, representatives of other units to which members may be transferred.
- 44.11 In particular the JRTC may recommend in the case of a member who does not comprise the new establishment that:
- (a) an offer of transfer be made to a position in another unit or an academic administrative position on the condition that the member possess the qualifications required for the position.
  - (b) an offer of re-training and transfer be made should he have the required aptitude for such training and a need exists. This option is available only for tenured members.
- 44.12 The Board shall not reject a recommendation of the JRTC without a valid reason based on academic considerations. However, should it happen that the Board finds it necessary to reject a recommendation of the JRTC it shall return the recommendation once to the JRTC for its reconsideration.
- 44.13 The Board shall inform each of the members affected in writing of the reasoned decision in his case and make the member an offer. A member shall have up to 30 days in which to respond.
- 44.14 When an individual is offered a transfer he shall retain his rank, salary, tenure, years of service towards salaried leaves and all other entitlements.
- 44.15 A member who transfers shall have the right to continue his research activity provided that the workload arrangements of the new position permit research.
- 44.16 A tenured member who has transferred without retraining shall have the right of first refusal for a vacant position in his area of expertise in his former unit.
- 44.17 An untenured member who transfers to another unit shall be eligible for mandatory tenure consideration in accordance with articles 18 and 19, where the number of years referred to are those served in the new unit. However, early consideration or deferral of consideration for tenure in the new unit may be given as per article 18 and 19 if he so requests.

- 44.18 When an offer is for retraining, the offer shall indicate the unit for which the member is to be retrained and the member shall be granted sufficient time to develop a specific proposal for a retraining program in consultation with the appropriate Dean/Director and submit it to the Rector. The Rector shall then make a formal offer of retraining which shall specify the period for which salary be continued. The member full salary shall be continued for the entire period of retraining. The offer shall remain in effect for one (1) month. Upon successful completion of the retraining program the member shall be transferred to the unit in accordance with the provisions of Article 44.14 and 44.15.
- 44.19 Should a member not wish to accept an offer of retraining and transfer he may:
- (a) submit his case to arbitration in order to determine if his refusal is valid. If it is concluded that his refusal is not valid, the member must accept the offer within fifteen (15) days of receiving a copy of the decision or terminate his employment with the University.  
If it is decided that the refusal is valid, the member maintains his employment with the University so long as another offer is not made by the Board. Once another offer is made the same procedure is repeated.
  - (b) of his own volition opt for early retirement.
  - (c) choose to terminate his employment with the University.
- 44.20 A member who chooses to terminate his employment rather than accept an offer pursuant to 44.14 or 44.18 shall continue in the employ of the University for at least twelve (12) months from the date of refusal of the offer and ending on the 31st of May, August, December as the case may be.  
  
In such a case those under 60 years of age shall receive a lump sum payment equivalent to six (6) months of their current base salary plus the equivalent of one (1) month current base salary for every year of service to a maximum of twelve (12) years.
- 44.21 Those 55 years of age to 59 years of age who exercise the option of early retirement shall receive the lump sum payment provided for in Article 42 - Early Retirement.
- 44.22 Those 60 years of age and over who opt for early retirement will receive, in addition to what is provided in Article 42 - Early Retirement, a lump sum equivalent to six (6) months of the current base salary.
- 44.23 For the purpose of this article an untenured member who has completed at least ten (10) years of service at the time of the signing of this collective agreement shall have the same options as a tenured member.

- 45.01 The Board of Governors and the Association agree that the first duty of the University is to ensure that its academic priorities remain paramount, particularly with regard to the quality of instruction and research, and preservation of academic freedom. Any reduction for budgetary reasons of members on continuing appointments (whether tenured or probationary) or of members on limited term appointments (in advance of the normal expiry thereof) shall occur only as a last resort during a state of financial emergency, that is, when substantial and recurring financial deficits threaten the survival of the University as a whole. Such reductions in members shall occur only in extraordinary circumstances, and then only after efforts to alleviate the financial crisis by economies in all other segments of the budget have been undertaken and after all reasonable means of improving the University's revenues have been exhausted.
- 45.02 Members may be laid-off in accordance with this article if a state of financial emergency has been declared and confirmed pursuant to the procedures contained in this article. Any such layoff shall not be treated, described or recorded as a suspension or as a dismissal for cause or other disciplinary measure.
- 45.03 In the event that the Board of Governors considers that a financial emergency exists, within the meaning of 45.01 and 45.08 (i), it may give notice of such belief. As of the date of such notice the procedures specified in this Article shall apply, and no new appointments, (excluding the renewal of probationary contracts) may be made to either the academic or administrative staff. No merit increments, exceptional awards, or other discretionary salary increases shall be made and no sabbatical leaves shall be granted.
- 45.04 Within two (2) days of giving notice of its belief that a financial emergency exists, the Board of Governors shall forward to the Association all financial documentation relevant to the alleged state of financial emergency.
- 45.05 Within fifteen (15) days of the notice specified in 45.03 above, the parties shall establish a Financial Commission which will consider the alleged financial emergency and either confirm it or reject it.

45.06

The composition of the Financial Commission shall be as follows: One member shall be named by the Board and one by the Association, and these two members shall jointly select a third member from outside the Concordia University community who shall chair the Commission. If the two designated members cannot agree upon a third member, then the third member shall be selected by lot, from a list jointly agreed upon by the Board and the Association.

45.07

The onus of proof shall be on the Board of Governors to establish to the satisfaction of the Financial Commission that a state of financial emergency exists within the meaning of 45.08 (i) below.

45.08

The Financial Commission shall invite and consider submissions on the University's financial condition. Inter alia, it shall determine:

- (i) whether the University's financial position (as evidenced from the total budget and not just the academic or salary components thereof) constitutes a bona fide budgetary crisis such that deficits projected by generally accepted accounting principles are expected to continue for more than three consecutive financial years;
- (ii) whether in view of the primacy of academic goals at the University, the reduction of the bargaining unit is a reasonable type of cost-saving;
- (iii) whether all reasonable means of achieving cost saving in other areas of the University budget have been explored and exhausted;
- (iv) whether all reasonable means of improving the University's revenue position (including borrowing, deficit financing, and the disposal of assets not essential to the academic function) have been explored and exhausted;
- (v) whether every effort has been made to secure further assistance from all levels of government;

The Commission shall have access to any and all data and documents which it deems relevant to its study, and shall have the power to call for submissions from any individuals or groups it chooses. The Association, Senate, the Faculty Councils and Student Associations shall have the right to make written and/or oral representations to the Financial Commission.

45.09

The Financial Commission will report to the Board, with a copy to the Association, within fifty (50) days of its establishment. The Report shall immediately be made public. If the Commission finds that a state of financial emergency does not exist, no reductions in the size of the bargaining unit for budgetary reasons may take place. If the Commission finds that a financial emergency does exist, its Report shall specify the amount of reduction required, if any, in the total budgetary allocation and including any reduction in the budgetary allocation to salary and benefits for members of the bargaining unit. Any reduction in the budgetary allocation to salary and benefits for the bargaining unit may be made conditional upon further exploration of alternative cost-saving measures.

45.10

After receipt of the Report of the Financial Commission the parties shall meet and confer with respect to its implications.

45.11

After submitting its Report the Commission shall examine for a further sixty (60) days the following:

- (i) whether enrollment projections are consistent with the proposed reduction of the bargaining unit;
- (ii) whether all means of reducing the bargaining unit, including voluntary early retirement, voluntary resignation, and/or voluntary transfer to reduced time status have been exhausted;
- (iii) whether possibilities of redeployment, or retraining for redeployment within the academic unit or in another academic unit or programme have been exhausted;
- (iv) reactions to its Report from the University community which shall be submitted within thirty (30) days of the publication of the Commission's Report;
- (v) whatever other matters it considers relevant.

For the purpose of this Article academic unit shall include: academic departments within Faculties, the Library, Colleges, Institutes, Schools and Centres.

No later than the end of this sixty (60) day period the Commission shall submit to the Board, with a copy to the Association, and make public, a Final Report.

The Commission shall remain seized of its jurisdiction and shall monitor that its proposed cost saving measures are being carried out.

45.12

Pursuant to the Reports of the Financial Commission, should the financial emergency be of such gravity that action must include the laying-off of bargaining unit members, then the Board may reduce the budgetary allocation for salaries and benefits of members, however, such reduction shall not exceed the amount of reduction specified by the Commission. An Extraordinary Academic Committee shall then be established.

The Extraordinary Academic Committee (EAC) shall be composed of two persons appointed by the Board, two persons elected by members of the Association, and a Chairman from outside the Concordia University community, jointly selected by the four (4) persons identified above.

45.13

The Extraordinary Academic Committee shall, in the light of the Senate's established academic priorities and the Report of the Financial Commission, first determine the reduction required in the budgetary allocation for salaries and benefits of members of the bargaining unit for each Faculty or Division and for the Library.

The percentage reduction in the budgetary allocation for salaries and benefit of members in each Faculty/Division and in the Library shall not be more than 1.35 (one and thirty-five hundredths) times the percentage reduction of the total bargaining unit salary and benefit budgetary allocation. For the purpose of this provision, the following vacant positions will be treated as though they were occupied by persons whose salaries are as stated below:

- (i) tenure-track positions which were duly authorized at least twelve (12) months prior to the date specified in 45.03 (and were subsequently advertised). The salary for each position shall be calculated as the floor salary of the rank authorized for the position.
- (ii) positions of probationary or tenured members who terminate their employment with the University within twelve (12) months before the date specified in 45.03, provided the continuation of such positions has been duly authorized prior to the date specified in 45.03, for bona fide reasons related to programme needs and student enrollment patterns. The salary for each such position shall be calculated as the floor salary of the rank authorized for the position.

It is the responsibility of the employer to establish to the satisfaction of the EAC that all such vacant positions satisfy the conditions of (i) or (ii) above.

45.14

- (i) The Extraordinary Academic Committee shall inform the members of each Faculty/Division and the Library of the reductions required in each Faculty/Division and the Library.
- (ii) Within the fifteen (15) days following receipt of this information those members who are fifty-five (55) years of age and over who exercise the option of early retirement at this stage, shall receive the lump sum payment provided for in Article 42 plus an additional payment equivalent to six (6) months of the current base salary.
- (iii) Within each Faculty/Division the Dean shall convene a committee of all Department Chairmen. In the case of the Library, the Director shall convene a committee of Area Heads, Department Heads and Unit Heads. These committees shall have twenty-five (25) days from the receipt of the information from the EAC to propose a plan for reducing the budgetary allocation for that area to the amount determined by the Extraordinary Academic Committee without requiring lay-off and/or compulsory early retirement of members. This plan shall be submitted to the probationary and tenured members of the area for approval by secret ballot vote within five (5) days. If the plan is approved by a two-thirds majority, it shall be binding on the EAC.

45.15

If no approved plan as per 45.14 is provided to achieve the required reduction in the ongoing budgetary allocation, the Extraordinary Academic Committee shall develop such a plan using the following procedures:

- (i) the total amount of the reduction shall be apportioned on an equal basis in each unit, and shall be determined as an equal percentage of the portion of the unit budget allocated to salaries and benefits of members of the bargaining unit;
- (ii) the reduction shall be achieved by applying, in order, the steps listed in 45.16.

45.16

The Extraordinary Academic Committee shall make recommendations based on applying to each unit in order, the following steps:

- (i) for the following academic year no contracts shall be offered to individuals eligible for or receiving the contracts specified in 42.09.
- (ii) the eligibility requirement of 15 years service for early retirement and pension (Article 42.02) shall be waived and members 55 and over shall be invited to take early retirement. For the duration of the financial emergency the lump-sum payments described in Article 42.04 shall be paid without regard to whether the University will need to fill within three years the position left vacant by the member;
- (iii) no limited term appointments shall be made or renewed for the following academic year;
- (iv) no probationary appointments shall be made or renewed for the following academic year;
- (v) untenured members shall be laid off in reverse order of seniority as determined by the date at which the current period of full-time service at Concordia or at one of its founding institutions began;
- (vi) tenured members shall be laid off in reverse order of seniority as determined by the date at which the current period of full-time service at Concordia or at one of its founding institutions began.

45.17

Within sixty (60) days of its establishment the Extraordinary Academic Committee shall submit its decisions to the Board with a copy to the Association. Copies of the recommendation for each unit will be sent to the appropriate Dean/Director.

45.18

The Rector shall write to each member selected for lay-off specifying that the lay-off is solely for reasons of financial emergency pursuant to the provisions of this Article.

45.19

Notice of lay-off shall be given as far in advance as possible but shall not be less than twelve (12) months. Lay-offs will take effect on June 1, September 1 or January 1.

- 45.20 (i) Tenured members who are laid off shall be eligible for a payment equivalent to a maximum of six (6) months of their current base salary plus the equivalent of one (1) month current base salary for every year of service to a maximum of twelve (12) years. This amount shall be paid at the time the lay off takes effect if it does not exceed twelve (12) months salary; otherwise, an amount equivalent to twelve (12) months salary shall be paid at the time the lay off takes effect. The balance remaining will be paid at the end of the first year of lay-off provided the member has not been recalled or obtained equivalent employment.
- (ii) Any courses which are not assigned to those faculty members who are not laid off shall be offered, in the first instance, to tenured members who are laid off, at the prevailing part-time rate, without jeopardy to the terms of lay off and recall. Such teaching will be offered in a fair and equitable manner taking into account the member's qualifications. Laid off tenured librarian members shall have a similar entitlement, on a part-time basis, to those professional duties and responsibilities which are not assigned to continuing members.

45.21 Laid off tenured members shall have the right of first refusal, in seniority order, for reappointment to a position in their former academic unit if it is re-established within five years unless the employer can demonstrate that the position cannot be filled in this way.

Furthermore, laid off tenured members must be considered for recall to positions in other units for which they are qualified once all the tenured members of these other units have been recalled, unless the employer can demonstrate that the position cannot be filled in this way. A notice of available positions shall be sent to those eligible for recall and the member must apply in order to be considered for the position.

45.22 Members recalled pursuant to 45.21 shall have twenty (20) days from receipt to accept the recall offer and up to a further twelve (12) months to take up the post.

Members are responsible for keeping the University informed of their current address.

45.23 Members who are laid off shall normally enjoy full access to scholarly facilities, including office and laboratory space, and library and computer services until equivalent alternative employment is secured or their recall rights expire, whichever first occurs. They shall remain eligible for tuition waivers under this agreement for the same period.

- 45.24 The costs of the Financial Commission and the Extraordinary Academic Commission established under this article shall be borne by the Board.
- 45.25 The right to grieve on this Article does not include the right to challenge the validity of the financial emergency.
- 45.26 For the purpose of this article an untenured member who has completed at least ten (10) years of service at the time this collective agreement takes effect shall have the same options as a tenured member.
- 45.27 A member who is recalled may, at his option, make retroactive payments into the Pension Plan for all or part of the time he was laid off, and the employer shall make matching contributions according to the terms of the Pension Plan or if he had been on leave of absence without salary.  
(Agreed subject to confirmation by W. Mercer that this is compatible with our Pension Plan and the law.)

Article 46: NOTICE OF TEMPORARY CLOSURE

- 46.01 For the purpose of this article, temporary closure is defined as any closure of the University by the employer as a result of a dispute between the University and other bargaining units or other associations of employees.
- 46.02 The Rector shall give the Association as much advance notice as possible concerning a temporary closure of the University.
- 46.03 Temporary closure shall not affect in any way the employment relationship between members and the employer. In particular salary and benefits will be continued when members are willing and available to continue to fulfill their duties and responsibilities as per Articles 16 and 17 following upon the responsibility of the employer to ensure the possibility of such fulfillment.
- 46.04 In the event of a temporary closure, members whose ongoing research requires access to University facilities in order to prevent irreparable damage to research shall be allowed access to facilities usually associated with such research. Such members shall indicate their access requirements to their Dean/Director and the Association as soon as a declaration of temporary closure is made.
- 46.05 In the event of temporary closure proper care will be taken of research plants and animals by the application, mutatis mutandis, of Article 47.02.
- 46.06 In the event of temporary closure of the University the employer will not impede access to CUFA offices.

Article 47: STRIKES AND LOCK-OUT

- 47.01 (a) In accordance with the provisions of the Labour Code there shall be no strikes by members or lock-outs of members by the University during the currency of this agreement.
- (b) In the event of a strike or lock-out, members whose ongoing research requires access to University facilities in order to prevent irreparable damage to research, shall be allowed access to the facilities usually associated with such research. Such members shall indicate to their Dean/Director and the Association in advance of any strike or lock-out their access requirements.
- (c) The parties agree that proper care\* of all research plants/animals\*\* will be maintained by the members of the bargaining unit in the event of a strike or lock-out in the course of this agreement or its continuance.
- 47.02 Within thirty (30) days of the signing of this agreement, the employer will designate and identify a number of positions which it deems sufficient to provide for continuous proper care of the plants and animals during the strike or lock-out. The list of the positions will be delivered to the Association and the parties agree to meet with a view to executing a formal agreement with respect to the employees affected. Should the parties be unable to reach agreement on the positions to be designated, the matter will be referred to the Canadian Council on Animal Care, at Ottawa, for final and binding resolution by the Chairman of the Council or his duly authorized designate.

\* Proper care implies provision of appropriate temperature, humidity, light cycles, ventilation, food, water and cleaning as well as exercise and nursing care where appropriate.

\*\* Research plant/animal means any live non-human organisms utilized in research, teaching and testing.

ARTICLE 48: MISCELLANEOUS

- 48.01 The University alone, through the Board of Governors is empowered to authorize use of its name.
- 48.02 Agreements entered into with outside bodies to obtain grants or contracts to support research shall not engage the University unless the University expressly signifies its engagement.
- 48.03 Members may not use University services, personnel, equipment or offices for activities of a personal nature unrelated to their professional activities without University authorization.
- 48.04 The Rector may, in an emergency where there is a clear and present danger to the member or the University, relieve a member of his duties for a stated period. The Rector shall immediately inform the member and the Association, by certified mail, that such an action has taken place and the reasons thereof. Salary and other benefits shall continue throughout this period.
- 48.05 The University shall reimburse members for authorized out-of-pocket travel expenses incurred when they are required by the Dean/Director to travel on official university business.
- 48.06 The University will ensure the occupational health and safety of all members in conformity with Bill 17 and in accordance with other legislation governing such matters.
- 48.07 Members who are appointed as Department Chairmen or Supervisory Librarians shall normally be paid an administrative stipend for the duration of the appointment. The list of stipends shall be published annually.
- 48.08 Members shall continue to be represented, as they were before this agreement came into effect, on the Advisory Search committees for the academic administrative positions of Dean, Provost, Director of Libraries, Vice-Rector and Rector. Before an election for such a committee occurs a schedule of the meeting dates and times shall be published. The Advisory Search Committee shall ensure that the vacant position is appropriately publicized in order to solicit candidates. All reports and recommendations of Advisory Search Committees shall be formally submitted in writing to the Personnel Committee of the Board of Governors.
- 48.09 The parties agree that librarian members shall continue to serve on those Advisory Search Committees established for library administrators; such members shall be elected by and from librarian members.

Article 49: TRANSITION TO THE AGREEMENT

- 49.01 All grievances and appeals filed prior to the effective date of this agreement and remaining unresolved at the effective date of this agreement shall be processed according to the procedures of the Faculty Manual or the equivalent document for the Library. All grievances and appeals filed after the effective date of this agreement shall be processed according to the terms and procedures of this agreement.
- 49.02 In the case of probationary appointments made prior to the date of signing of this agreement, the period of years of required service for the granting of tenure shall be the shorter of those in effect prior to the signing of this agreement, or those set out in this agreement.
- 49.03 Any deadline specified in this agreement which falls prior to the thirtieth (30th) day after the signing of the agreement shall be extended to not more than a further thirty days.
- 49.04 All other provisions of this agreement shall be effective from the date of the arbitration award unless otherwise specified in the terms of this agreement.
- 40.05 Any employee already on reduced-time status at the time this Collective Agreement takes effect shall receive a salary adjustment, where required.
- 49.06 Those librarians with permanence or confirmed status at the time of signing of the Agreement shall automatically acquire tenured status.
- 49.07 Faculty members who have at least five (5) consecutive years of full-time limited term appointments shall, at the next renewal, if the appointment is to be continued, be granted an assurance of similar appointments in each of the next two (2) successive years.

Article 20: Maternity Leave

49.08 Any member who applies for maternity leave after September 1, 1983 shall be eligible retroactively to the start of the leave for whatever benefits Article 35 of this agreement may provide.

49.09 Paragraphs 14.04, 14.05, 15.06, 15.07 and 15.08 and articles 16, 18, 19, 24 and 26 shall take effect as of June 1, 1984.

Article 21 does only take effect from the signature of the present decision in regards to the clauses relevant to the elections of the members of the Appeals Board; these elections will take place during the months of March and April 1984, in order that the University's Appeals Board will be able to act during the University's year of 1984-85.

The University's Appeals Board (UAB) is only empowered to hear appeals arising out of the present decision.

Appeals arising out of the procedures in the Faculty Manual applied during the University's year 1983-84, will be handled and decided upon according to the mechanisms laid down in the Faculty Manual (Appeals Board and UTAC).

Article 50: NEGOTIATION PROCEDURES

- 50.01 Either party desiring to propose changes to this Agreement shall, between the period of thirty (30) and ninety (90) days prior to the expiring of this Agreement, give notice in writing to the other party of its desire to negotiate the renewal of this Agreement. Within twenty (20) working days of receipt of such notice, the parties shall begin negotiations for a new Agreement.
- 50.02 The parties shall notify each other in writing of the names of their Bargaining Committee members, and only Bargaining Committee members shall be recognized by the parties.

Article 51: DURATION AND RETROACTIVITY

This arbitral award of the council, having the effect of a collective agreement, takes effect from the date of signature of the award and remains in effect until December 31, 1984 inclusively.

However various clauses and articles will take effect as of June 1, 1984 as stated in clause 49.09 with some exceptions for article 21.

Moreover, various clauses have a retroactive effect as mentioned in such or in preceding arbitral awards.

The arbitral award shall continue to be in effect for a year from its expiration date unless a collective agreement is signed by the parties within this period of time, notwithstanding the enforcement of the parties' rights according to the Labour Code in this period of one(1) year.

SIGNED AT MONTREAL, APRIL 16, 1984

(s) Jean-Yves Durand  
President

(s) Terrill Fancott  
Representative of the Association

(s) Robert Lacroix\*  
Representative of the Employer

\*Dissenting opinion as to article  
40 will be forwarded

APPENDIX A: FRENCH TEXT OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

This appendix constitutes part of the collective agreement.



Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire général du travail

090241

Dépôt N°:

85 10 108

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Dépositaire accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-16641-09</b>
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
				84-03-08	84-12-31	730

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Dépositant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Concordia University Faculty Association (CUFA) (FAPUQ) - Ass. des Professeurs de l'Université Concordia</b> 7141 rue Sherbrooke Ouest Montréal, Qué H4B 1R6	<input type="checkbox"/> Dépositant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Concordia University</b> 1455 boul de Maisonneuve Ouest Montréal, Qué H3G 1M8
<input type="checkbox"/> Dépositant, si autre que les parties	Région <u>06-05</u> Activité <u>8063 (10)</u> Affiliation <u>10</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

**Remarques**

Convention collective déposée sous "Sentence arbitrale" par le greffier André Plante

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Céline Carette /sg</b>	<b>85-10-25</b>

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE



16641-09

80071



Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire général du travail

### DÉPÔT DES SENTENCES ARBITRALES

Numéro S.A. 85 | 01 | 41 | 011

Nom de l'employeur
UNIVERSITE CONCORDIA

Nom de l'association
L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE CONCORDIA

Nom et adresse de l'arbitre
M. Jean-Yves Durand 1538, Sherbrooke Ouest Suite 803 Montréal, Qc. H3G 1L5

Dossier	Rendue			Déposée		
	An	Mois	Jour	An	Mois	Jour
M 16641-09	85	01	16	85	01	11

J'ACCUSE RÉCEPTION D'UNE SENTENCE ARBITRALE IMPLIQUANT L'EMPLOYEUR ET L'ASSOCIATION CI-HAUT MENTIONNÉS CONFORMÉMENT À L'ARRÊTÉ EN CONSEIL 563-76 DU 25 FÉVRIER 1976. TOUTE SENTENCE ARBITRALE DOIT ÊTRE DÉPOSÉE EN DEUX EXEMPLAIRES ET ÊTRE SIGNÉE.

Nature du grief	DIFFERENDS
-----------------	------------

Pour information	Bureau du Commissaire général du travail 425 rue St-Arnab, Québec G1R 4Z1 Tél.: 643-4970
------------------	--

Pour le Commissaire général du travail	Date
<i>Blain</i>	85-01-06

537 (072)

ARBITRE



UNIV. CONCORDIA / L'ASS'N DES  
PROFESSEURS DE L'UNIV. CONCORDIA

16641-09

- RÉFÉRÉ ----- 3 JUIN 82
- REÇU PAR LE GREFFIER --- 22 OCT. 82
- ACCRÉDITATION ----- 20 JANV. 81
- IMPLIQUENT ----- 730 PROFESSEURS
- CONCILIATION ----- OUI
- MANDAT ----- CONV. ORIGINALE, 93.1
- PRÉSIDENT: ME J.-YVES DURAND
- 1<sup>re</sup> AUDITION ----- 15 DÉC. 82
- FIN DES AUDITIONS ----- 1<sup>er</sup> SEPT. 83
- DÉCISION D'IMPOSER --- 24 JANV. 83
- DÉCISION FINALE AVEC  
TEXTE ANGLAIS ----- 16 AVRIL 84
- TEXTE FINAL FRANÇAIS --- 23 JAN. 85
- EXPIRATION ----- 31 DÉC. 84

SITE CONCORDIA

*Plante,*

GREFFIER AUX  
DIFFÉREND

873-4633

01:31 LE NOV 88.

*J.P.H.*  
B.C.G.T.  
QUÉBEC



NO DOSSIER: M-16641-09

SA 85 01 401

DATE DEPOT: 85-01-31

16641-09

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: L'UNIVERSITE CONCORDIA  
ET: L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE CONCORDIA

LE 16 AVRIL. 1984



NO DOSSIER: M-16641-09

SA 85 01 401

DATE DEPOT: 85-01-31

B.C.G.T.  
QUÉBEC

87

'85 JAN 31 13:09

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: L'UNIVERSITE CONCORDIA  
ET: L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE CONCORDIA

LE 16 AVRIL. 1984

## TABLE DES MATIERES - NUMERIQUE

1	... PREAMBULE.....	4
2	... DEFINITIONS.....	5
3	... RECONNAISSANCE.....	6
4	... JURIDICTION.....	6
5	... DROITS DE LA DIRECTION.....	6
6	... LIBERTES UNIVERSITAIRES.....	7
7	... NON-DISCRIMINATION.....	8
8	... DROITS DE L'ASSOCIATION.....	9
9	... POSTES EXCLUS.....	13
10	... CORRESPONDANCE ET INFORMATION.....	14
11	... COMITE DE LIAISON.....	15
12	... EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION.....	16
13	... AMENDEMENT A LA LOI CONSTITUANT L'UNIVERSITE EN SOCIETE (ACT OF INCORPORATION).....	16
14	... ENGAGEMENT, RENOUVELLEMENT D'ENGAGEMENT ET PROMOTION DES PROFESSEURS.....	17
15	... ENGAGEMENT, RENOUVELLEMENT D'ENGAGEMENT ET PROMOTION DES BIBLIOTHECAIRES.....	26
16	... TACHES ET RESPONSABILITES DU PROFESSEUR..	37
17	... TACHES ET RESPONSABILITES DES BIBLIOTHECAIRES.....	41
18	... PERMANENCE DU CORPS PROFESSORAL.....	42
19	... PERMANENCE DES BIBLIOTHECAIRES.....	58
20	... EVALUATION DU RENDEMENT.....	73
21	... MECANISMES D'APPEL.....	78
22	... GRIEF ET ARBITRAGE.....	84
23	... DOSSIERS DU PERSONNEL.....	89
24	... ACTIVITES PROFESSIONNELLES A L'EXTERIEUR DE L'UNIVERSITE.....	91
25	... DEGREVEMENT DE FONCTION.....	93
26	... CONGE SABBATIQUE.....	96
27	... BREVETS ET DROITS D'AUTEUR.....	100
28	... DEMISSION.....	105
29	... CONGEDIEMENT ET AUTRES MESURES DISCIPLINAIRES.....	106
30	... JOURS FERIES.....	108
31	... CONGE ANNUEL.....	109
32	... CONGE SANS TRAITEMENT.....	110
33	... CONGE POUR FONCTIONS JUDICIAIRES.....	111
34	... CONGE POUR FONCTIONS PUBLIQUES.....	111
35	... CONGE PARENTAL.....	113
36	... CONGE DE CIRCONSTANCES.....	117
37	... CONGE DE MALADIE.....	117
38	... CONGE DE RECYCLAGE.....	118
39	... STRUCTURE SALARIALE.....	119
40	... PREAMBULE.....	125
41	... AVANTAGES SOCIAUX.....	132
42	... RETRAITE.....	134
43	... MUTATIONS A L'INTERIEUR DE L'UNIVERSITE..	137

Table des matières - numérique (suite)

44	...	REAMENAGEMENT DES EFFECTIFS DES UNITES EN FONCTION DES BESOINS ACADEMIQUES.....	138
45	...	SITUATION FINANCIERE CRITIQUE.....	143
46	...	AVIS DE FERMETURE TEMPORAIRE.....	152
47	...	GREVES ET LOCK-OUTS.....	153
48	...	DIVERS.....	154
49	...	PERIODE DE TRANSITION.....	156
50	...	PROCESSUS DE NEGOCIATION.....	159
51	...	DUREE DE LA DECISION ARBITRALE.....	159

TABLE DES MATIERES - ALPHABETIQUE

ARTICLE		PAGE	
24	...	ACTIVITES PROFESSIONNELLES A L'EXTERIEUR DE L'UNIVERSITE.....	91
13	...	AMENDEMENT A LA LOI CONSTITUANT L'UNIVERSITE EN SOCIETE (ACT OF INCORPORATION) .....	16
41	...	AVANTAGES SOCIAUX .....	132
46	...	AVIS DE FERMETURE TEMPORAIRE.....	152
27	...	BREVETS ET DROIT D'AUTEUR.....	100
11	...	COMITE DE LIAISON.....	15
31	...	CONGE ANNUEL.....	109
36	...	CONGE DE CIRCONSTANCES.....	117
37	...	CONGE DE MALADIE.....	117
38	...	CONGE DE RECYCLAGE.....	118
29	...	CONGEDIEMENT ET AUTRES MESURES DISCIPLINAIRES.....	106
35	...	CONGE PARENTAL.....	113
33	...	CONGE POUR FONCTIONS JURIDIQUES.....	111
34	...	CONGE POUR FONCTIONS PUBLIQUES.....	111
26	...	CONGE SABBATIQUE.....	96
32	...	CONGE SANS TRAITEMENT.....	110
10	...	CORRESPONDANCE ET INFORMATION.....	14
2	...	DEFINITIONS.....	5
25	...	DEGREVEMENT DE FONCTION.....	93
28	...	DEMISSION.....	105
48	...	DIVERS.....	154
23	...	DOSSIERS DU PERSONNEL.....	89
8	...	DROITS DE L'ASSOCIATION.....	9
5	...	DROITS DE LA DIRECTION.....	6
51	...	DUREE DE LA DECISION ARBITRALE.....	159
15	...	ENGAGEMENT, RENOUVELLEMENT D'ENGAGEMENT ET PROMOTION DES BIBLIOTHECAIRES..	26
14	...	ENGAGEMENT, RENOUVELLEMENT D'ENGAGEMENT ET PROMOTIONS DES PROFESSEURS.....	17
20	...	EVALUATION DU RENDEMENT.....	73
12	...	EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION.....	16
47	...	GREVES ET LOCK-OUT.....	153

Table des matières - alphabétique (suite)

22	...	GRIEF ET ARBITRAGE.....	84
30	...	JOURS FERIES.....	108
4	...	JURIDICTION.....	6
6	...	LIBERTES UNIVERSITAIRES.....	7
21	...	MECANISMES D'APPEL.....	78
43	...	MUTATIONS A L'INTERIEUR DE L'UNIVERSITE..	137
7	...	NON-DISCRIMINATION.....	8
19	...	PERMANENCE DES BIBLIOTHECAIRES.....	58
18	...	PERMANENCE DU CORPS PROFESSORAL.....	42
49	...	PERIODE DE TRANSITION.....	156
9	...	POSTES EXCLUS.....	13
1	...	PREAMBULE.....	4
40	...	PREAMBULE.....	125
50	...	PROCESSUS DE NEGOCIATION.....	159
44	...	REAMENAGEMENT DES EFFECTIFS DES UNITES EN FONCTIONS DES BESOINS DE L'UNIVERSITE....	138
3	...	RECONNAISSANCE.....	6
42	...	RETRAITE.....	134
45	...	SITUATION FINANCIERE CRITIQUE.....	143
39	...	STRUCTURE SALARIALE.....	119
16	...	TACHES ET RESPONSABILITES DU PROFESSEUR..	37
17	...	TACHES ET RESPONSABILITES DES BIBLIOTHECAIRES.....	41

## ARTICLE 1

### PREAMBULE

1.01 Les parties reconnaissent que l'Université a pour objectif d'atteindre le plus haut niveau d'excellence universitaire dans la poursuite et la diffusion des connaissances par le moyen de l'enseignement, de la recherche et des services à la collectivité. L'Université tient également à poursuivre sa longue tradition d'enseignement à plein temps et à temps partiel et à préserver l'excellence de son enseignement et de ses services à la collectivité montréalaise. Tous les services de l'Université Concordia sont créés pour apporter leur soutien à l'objectif précédemment décrit.

Les parties conviennent de collaborer à l'avancement de l'enseignement et de la recherche ainsi que de favoriser un climat propice à la liberté d'expression et de recherche, à l'exercice des responsabilités et au respect mutuel en vue de la poursuite de ces objectifs. Les professeurs et les bibliothécaires, pour s'acquitter de leurs responsabilités, ont besoin de travailler dans un milieu caractérisé par la liberté d'expression et de recherche. La liberté d'expression garantit le libre échange des idées; la liberté de recherche en garantit une étude et une interprétation ouvertes. Les libertés universitaires comportent également des obligations telles le respect des opinions d'autrui, l'impartialité dans la présentation des différents points de vue, le développement de l'esprit critique chez les étudiants et l'expression claire et nette de la responsabilité de ses propres opinions lorsqu'on les énonce publiquement.

1.02 La présente convention a pour but d'encourager et de maintenir des relations harmonieuses au sein de la communauté universitaire et de permettre de régler efficacement et à l'amiable tout grief éventuel entre l'Employeur et les membres de l'unité de négociation.

## ARTICLE 2

### DEFINITIONS

- 2.01 Université Concordia désigne: un corps social doté d'une personnalité juridique, dûment incorporé en vertu des lois de la Province de Québec: il comprend les établissements anciennement appelés "Collège Loyola" et "Université Sir George Williams".
- 2.02 Communauté universitaire désigne: l'ensemble du personnel à temps complet et du personnel à temps partiel ainsi que l'ensemble des retraités, des étudiants à temps complet et à temps partiel, des diplômés et les membres du Conseil d'administration.
- 2.03 Association, ou A.P.U.C., désigne: l'Association des professeurs de l'Université Concordia accréditée comme agent de négociation exclusif représentant le personnel enseignant et les bibliothécaires à temps complet de l'Université.
- 2.04 Membre désigne: une personne membre de l'unité de négociation telle que définie dans le certificat d'accréditation.
- 2.05 Conseil d'administration désigne: le Conseil d'administration de l'Université Concordia.
- 2.06 Employeur désigne: le Conseil d'administration de l'Université Concordia.
- 2.07 Parties désigne: l'Employeur et l'Association.
- 2.08 Direction désigne: le recteur, les vice-recteurs, les doyens, le "provost", le directeur des bibliothèques et toute personne exclue de l'unité de négociation, autorisée à agir au nom de l'Employeur.
- 2.09 Jour désigne: les jours ouvrables, soit du lundi au vendredi; les jours fériés sont exclus de cette définition.
- 2.10 Aux fins de la présente convention, le masculin comprend le féminin et le singulier, selon le contexte, a valeur de pluriel.

### ARTICLE 3

#### RECONNAISSANCE

3.01 Aux fins de la négociation et de l'application de la présente convention collective, l'Université Concordia reconnaît l'Association comme le seul représentant officiel et l'agent négociateur exclusif du personnel enseignant et des bibliothécaires visés par le certificat d'accréditation émis le 20 janvier 1981 par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec.

### ARTICLE 4

#### JURIDICTION

4.01 La présente convention collective s'applique à tous les membres que régit le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail du Québec le 20 janvier 1981.

4.02 Un membre en congé ou en dégrèvement de fonction doit continuer à faire partie de l'unité de négociation.

### ARTICLE 5

#### DROITS DE LA DIRECTION

5.01 L'Association reconnaît à l'Employeur le droit et la responsabilité d'administrer et de diriger l'Université Concordia.

5.02 L'Employeur reconnaît sa responsabilité d'exercer sa charge de direction d'une manière équitable et raisonnable, et conformément aux dispositions de la présente convention collective.

## ARTICLE 6

### LIBERTES UNIVERSITAIRES

- 6.01 Les libertés universitaires ont pour but de préserver les valeurs universitaires fondamentales.

Pour atteindre les objectifs fixés par l'Université, les membres ont besoin d'évoluer dans un milieu de travail caractérisé par la liberté d'expression et de recherche. La liberté d'expression garantit le libre échange des idées au sein de l'Université; la liberté de recherche en garantit une étude et une interprétation ouvertes. Les libertés universitaires, et c'est là un point essentiel, comportent l'obligation de les exercer de façon responsable avec respect pour les opinions d'autrui, impartialité dans la présentation des points de vue divergeants et en encourageant la formulation d'opinions libres et bien informées de la part des étudiants.

Des engagements pris par les membres ainsi que des droits et privilèges qui leur sont dévolus découlent trois rôles principaux: participer à la recherche de vérités fondamentales et en communiquer ouvertement les résultats; susciter des travaux d'érudition et des oeuvres créatrices dans des disciplines données auxquelles sont associés les étudiants dans un processus de recherche rationnelle; encourager, le cas échéant, l'application généralisée des travaux d'érudition et de la recherche pour le mieux-être de la communauté universitaire et de la société en général.

Sans aucune forme de censure de la part de l'Université, les membres sont libres de diffuser leurs connaissances tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des salles de cours, d'effectuer des recherches qu'ils estiment mener à une amélioration des connaissances, et d'en communiquer les résultats.

Les membres ont le droit d'exercer leurs droits politiques à condition de respecter leurs obligations à l'égard de l'Université, telles que définies dans la présente convention.

## ARTICLE 7

### NON-DISCRIMINATION

- 7.01 Les parties conviennent qu'il ne doit y avoir aucune forme de discrimination, interférence, restriction, contrainte ou distinction injustes, directes ou indirectes, à l'égard d'un membre, pour quelque raison que ce soit. En particulier, il ne doit y avoir aucune discrimination, interférence, restriction, contrainte ou distinction injustes en raison de l'âge (sauf dispositions particulières de la présente convention collective), de la race, des croyances, de la couleur, de l'origine nationale ou ethnique, des opinions ou de l'appartenance politiques ou religieuses, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état civil ou des relations familiales, de l'adhésion à l'Association ou de l'exercice d'un droit que confère la présente convention ou la loi relativement au traitement, au rang, à l'engagement, au renouvellement d'engagement, à la promotion, à la permanence, aux congés sabbatiques ou aux avantages sociaux.
- 7.02 Les parties conviennent de ne restreindre en aucune façon l'engagement ou l'affectation d'une personne physiquement handicapée ou infirme à condition que le handicap ou l'infirmité ne nuise pas à sa capacité d'accomplir les tâches nécessaires du poste.

## ARTICLE 8

### DROITS DE L'ASSOCIATION

- 8.01 Tous les membres de l'unité de négociation doivent verser à l'Association toutes les cotisations fixées par elle, au moment où elles sont exigibles. Cette disposition constitue une condition d'emploi.
- 8.02 L'appartenance à l'Association ne doit pas constituer une condition d'emploi.
- 8.03 L'Employeur doit informer des clauses 8.01 et 8.02 tout nouvel employé qui est membre de l'unité de négociation.
- 8.04 L'Employeur déduit du traitement de chaque membre de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations établies par l'Association, que le membre en soit membre ou non.
- 8.05 L'Association doit informer l'Employeur par écrit du montant de la cotisation et de tout changement s'y rapportant, ainsi que de la date d'entrée en vigueur d'un éventuel changement. L'Employeur doit faire les déductions et les changements qui s'imposent dans les trente (30) jours qui suivent ledit avis.

L'Employeur doit déposer directement dans le compte de l'Association, à la succursale bancaire que celle-ci lui désigne, les sommes perçues à même les paies toutes les deux (2) semaines; et, dans les quinze (15) jours qui suivent chaque période de paie, envoyer une liste alphabétique des noms des membres dont le traitement a fait l'objet des déductions, ainsi que le montant des déductions effectuées.

- 8.06 Les membres qui, pour des raisons religieuses ou de conscience, s'opposent à verser des cotisations à un syndicat peuvent, si l'Association accepte leurs objections, se voir déduire un montant équivalant à la cotisation qui sera remis en leur nom à un organisme de bienfaisance choisi par eux à même une liste établie conjointement par l'Employeur et l'Association.

8.07 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention collective, l'Employeur doit fournir à l'Association une liste exhaustive des membres de l'unité de négociation pour l'année en cours. Cette liste fait état des éléments suivants pour chaque membre: le nom au complet, la date de naissance, le sexe, le département, la faculté, le rang, la date d'engagement initial, les années de service, le traitement de base, le statut (permanence, période d'essai ou emploi à durée déterminée), le genre de congé accordé le cas échéant, l'adresse personnelle et le numéro de téléphone à la maison et, dans le cas des bibliothécaires, le poste occupé.

Toutefois, si un membre le demande par écrit à l'Université et à l'Association, les renseignements suivants ne doivent pas être transmis à cette dernière: date de naissance, sexe, traitement de base, adresse personnelle et numéro de téléphone à la maison.

L'Association ne doit utiliser le numéro de téléphone des membres et leur adresse que pour communiquer avec eux et convient de ne pas révéler les renseignements énumérés ci-dessus.

Trois (3) fois par année (le 30 juin, le 30 septembre et le 31 janvier), l'Employeur doit aviser l'Association de tout changement relatif aux renseignements énumérés ci-dessus. Dans le mois qui suit l'engagement d'un membre à un poste inclus dans l'unité de négociation, l'Employeur communique également à l'Association les renseignements énumérés ci-dessus.

8.08 L'Employeur doit transmettre à l'Association un exemplaire des documents suivants:

- a) l'ordre du jour et le procès-verbal de toute réunion publique du Conseil d'administration ainsi que les documents afférents, en même temps qu'ils sont postés aux membres du Conseil d'administration ou immédiatement après la réunion, s'ils sont distribués au cours de la réunion.
- b) les états financiers annuels de l'Université, dûment vérifiés.
- c) les états financiers annuels du Comité des avantages sociaux, dûment vérifiés, et tous les rapports d'actuaire reçus par le comité des avantages sociaux.
- d) la lettre de chaque directeur de département informant tous les membres du département des cours assignés aux professeurs à temps complet conformément à l'article 16 et effectivement donnés par lesdits professeurs.

Les deux (2) parties sont d'accord avec la disposition (1) et (2) du Code du travail du Québec selon laquelle les membres élus au Conseil d'administration conservent les droits et responsabilités d'un employé au sein de l'unité de négociation. De plus, aucun membre ne doit être exclu du Conseil d'administration en raison de ses activités au sein de l'Association.

- 8.09 L'Association doit fournir à l'Employeur une liste de ses dirigeants et de ses représentants et l'informer dans les trente (30) jours de tout changement apporté à cette liste.
- 8.10 L'Employeur doit fournir gratuitement à l'Association des salles de réunions pour ses rencontres, suffisamment grandes pour recevoir les participants. La réservation des salles doit se faire selon les mécanismes normaux établis par l'Université.
- 8.11 L'Employeur doit continuer de fournir à l'Association le local qu'elle occupe actuellement au campus Loyola et doit fournir à l'Association dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, un local au campus Sir George Williams.
- 8.12 Un nombre raisonnable de lignes téléphoniques peuvent être branchées au standard téléphonique de l'Université et les numéros de téléphone de l'Association doivent être inscrits dans l'annuaire de l'Université. Le coût du service téléphonique doit être défrayé par l'Association.
- 8.13 L'Employeur doit fournir gratuitement les services habituels de courrier interne, de paie, de nettoyage et de sécurité qu'il offre aux départements.
- 8.14 Sous réserve de la disponibilité du matériel, l'Employeur doit autoriser l'Association à utiliser ses services de reprographie et son matériel audiovisuel, au tarif interne normal. L'Association peut utiliser le "temps-machine" des ordinateurs de l'Université, sans frais, jusqu'à concurrence du tarif externe normal de 100\$ par mois.
- 8.15 L'Employeur convient de fournir à l'Association vingt (20) tableaux d'affichage qui seront disposés dans des secteurs établis conjointement par l'Association et l'Employeur.
- 8.16 a) L'Association s'engage à ce que ses dirigeants et ses membres organisent leurs activités relatives à l'Association de façon à ne pas gêner l'exécution normale de leurs tâches à l'Université.

- b) Afin de faciliter la tâche à l'Association, l'Employeur convient de lui accorder, à chaque année universitaire, quinze (15) dégrèvements de fonction équivalant chacun à un cours de trois (3) crédits (dans le cas des bibliothécaires, un cours de trois (3) crédits correspond à vingt (20) jours ouvrables par année aux fins de la présente clause seulement).
- c) Il est convenu que les dégrèvements de fonction que l'Association n'a pas utilisés peuvent être reportés à l'avenir. Cette clause est valable à la condition que les membres n'utilisent leur dégrèvement de fonction que durant la période à laquelle il s'applique ou, au maximum, un (1) an plus tard.
- d) Tous ces dégrèvements de fonction ne s'appliquent que si l'Association informe le vice-recteur de l'utilisation qu'elle compte en faire, assez longtemps à l'avance pour permettre une assignation appropriée des tâches. Le vice-recteur doit informer le doyen/directeur des dégrèvements assignés par l'Association et s'assurer que les tâches sont réaménagées en fonction de ces dégrèvements.

8.17 A des fins de consultation, l'Association a le droit d'inviter des représentants de l'ACPU ou de la FAPUG ainsi que tout conseiller juridique ou autre à venir la rencontrer à l'Université. Lesdits représentants et conseillers doivent avoir accès aux bureaux de l'Association aux fins de ces consultations.

8.18 La contribution au fonctionnement de l'Association doit être considérée comme une contribution au fonctionnement de l'Université et à celui de la collectivité telle que définie aux articles 16.01 (c) et 17.01 (d). Elle constitue comme telle un facteur d'évaluation du rendement.

## ARTICLE 9

### POSTES EXCLUS

- 9.01 Un membre nommé à un poste exclu de l'unité de négociation doit se retirer de l'Association et cesser de payer ses cotisations pour toute la durée de son nouveau mandat, à condition qu'il dure plus de trente-et-un (31) jours civils. A la fin de son affectation à un poste exclu de l'unité de négociation, il doit automatiquement redevenir éligible à être membre de l'Association; il doit commencer à payer ses cotisations, et bénéficier des mêmes droits et privilèges que s'il avait continué à être membre de l'Association pendant son affectation à un poste exclu.
- 9.02 Seuls les administrateurs exclus qui étaient professeurs ou bibliothécaires à l'Université Concordia au moment de leur affectation à un poste administratif peuvent, au terme de leur mandat administratif, réintégrer l'Association, auquel moment ils doivent commencer à payer leur cotisation et bénéficier des mêmes droits et privilèges que s'ils avaient continué à être membres de l'Association depuis le début de leur engagement à leur poste actuel de professeur ou de bibliothécaire à l'Université Concordia.

## ARTICLE 10

### CORRESPONDANCE ET INFORMATION

10.01 Le coordonnateur des relations de travail de l'Université ainsi que le secrétaire de l'Association doivent recevoir une copie de toute la correspondance échangée entre l'Association et l'Université.

10.02 Par suite d'une demande écrite émanant du coordonnateur des relations de travail ou du secrétaire de l'Association, l'Employeur et l'Association conviennent de transmettre à l'autre partie, dans un délai raisonnable, toute information raisonnablement requise en vue de la négociation d'une convention collective.

Il est entendu que les dispositions de la présente section ne doivent pas s'interpréter comme obligeant les parties à transmettre des renseignements confidentiels de nature à identifier une personne en particulier.

10.03 L'Employeur s'engage à transmettre à l'Association les bandes magnétiques et les listages informatiques touchant la masse salariale des membres de l'unité de négociation.

10.04 Toute correspondance destinée aux directeurs de départements/aux chefs de divisions, ou aux doyens/aux directeurs ou à tout autre membre du personnel administratif, en rapport avec l'application et/ou l'interprétation de la présente convention collective, doit être envoyée simultanément à l'Association.

10.05 Une copie de toute correspondance adressée par l'Employeur à un groupe de membres ou à l'ensemble des membres en rapport avec l'application de la convention collective doit être envoyée simultanément à l'Association.

10.06 Les parties ont recours au service de courrier interne pour la transmission des documents, sauf indication contraire dans la présente convention collective.

## ARTICLE 11

### COMITE DE LIAISON

- 11.01 On doit procéder à la mise sur pied d'un comité de liaison composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants de l'Association dans les vingt (20) jours qui suivent la signature de la présente convention collective.
- 11.02 Moyennant un avis de dix (10) jours, le comité doit se réunir quand c'est nécessaire, à la demande écrite de l'une ou l'autre des deux parties, pour discuter de toute question qui intéresse soit l'une ou soit l'autre partie.
- 11.03 Le comité de liaison doit tenter d'établir un esprit de collaboration et de respect mutuel, de faciliter les bonnes relations de travail entre l'Employeur et l'Association, de veiller à ce que soient corrigées dans les meilleurs délais les conditions susceptibles de provoquer des mécontentements, et de constituer une tribune d'échange de renseignements.
- 11.04 Les parties conviennent d'échanger un projet d'ordre du jour trois (3) jours avant la date prévue de la rencontre.
- 11.05 Le comité peut, à la suite de ses discussions, faire des recommandations; toutefois, il ne peut en aucun cas modifier ou amender la présente convention collective.
- 11.06 Les questions en voie de règlement par le biais des mécanismes de grief et d'arbitrage ne doivent pas faire l'objet de ces réunions.

## ARTICLE 12

### EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

- 12.01 L'Université et l'Association doivent collaborer à la préparation et à l'impression de la présente convention après sa ratification, ainsi qu'à la réalisation d'une traduction appropriée.
- 12.02 L'Université doit préparer la copie maîtresse en vue de l'impression et assumer le coût total de la production et de l'impression.
- 12.03 L'Université doit faire parvenir à chaque membre de l'unité de négociation un exemplaire de la présente convention et des annexes que les parties ont convenu devoir être distribuées. De plus, elle doit faire parvenir à l'Association quatre-vingt-dix (90) exemplaires supplémentaires pour l'usage de celle-ci.
- 12.04 Au moment de son engagement ou peu de temps après celui-ci, l'Université doit faire parvenir à chaque nouveau membre un (1) exemplaire de la convention collective.

## ARTICLE 13

### AMENDEMENT A LA LOI CONSTITUANT L'UNIVERSITE EN CORPORATION (ACT OF INCORPORATION)

- 13.01 Le Conseil d'administration doit consulter l'Association avant de prendre toute décision visant à demander un ou des amendements à la loi intitulée "Act of Incorporation" de l'Université.
- 13.02 Le mécanisme de consultation suppose la mise sur pied d'un comité conjoint d'au plus quatre (4) membres auquel siègent en nombre égal des représentants des deux parties.
- 13.03 Ce comité doit recevoir la documentation en rapport avec la ou les modifications proposées. Il doit disposer du temps nécessaire pour étudier la documentation fournie, formuler sa recommandation et la transmettre au Conseil d'administration.

## ARTICLE 14

### ENGAGEMENT, RENOUELEMENT D'ENGAGEMENT ET PROMOTION DES PROFESSEURS

#### 14.01 Engagements

Le principal critère d'engagement est l'excellence du dossier académique et professionnel du candidat.

Afin de s'assurer que les postes sont comblés par les candidats les mieux qualifiés et pour en garantir l'accessibilité aux Canadiens, l'Université Concordia doit annoncer tous ces postes préalablement à l'étude des candidatures.

"Canadien" désigne un citoyen du Canada ou quelqu'un qui, à la date à laquelle il postule un emploi à l'Université Concordia, a la qualité d'immigrant reçu ou détient un permis ministériel en sa qualité de réfugié ou parce qu'il lui est interdit de demander le statut de résident permanent.

Les personnes auxquelles s'appliquent la définition de "Canadien" au moment où elles postulent un emploi de professeur doivent être considérées en premier lieu et, toutes choses étant égales par ailleurs, doivent recevoir la priorité.

#### 14.02 Mécanismes d'engagement

- a) Les postes vacants doivent faire l'objet d'une annonce interne ainsi que d'une annonce dans les publications pertinentes et notamment dans le Bulletin de l'ACPU, lorsque les délais de parution le permettent. Une copie du texte de l'avis de poste vacant doit être envoyée à l'Association dans les dix (10) jours ouvrables qui en suivent l'"insertion". L'annonce doit faire clairement mention de la compétence requise pour chaque poste.
- b) Le libellé d'un avis de poste vacant doit être approuvé par le vice-recteur qui a autorisé l'ouverture du poste.
- c) Tout engagement des professeurs doit faire suite à la recommandation du ou des départements et du ou des doyens concernés.

- d) Après avoir reçu l'autorisation de combler un poste, le doyen doit nommer une personne, généralement le directeur de département, chargée de publier un avis de poste vacant par l'entremise du service de l'Université à qui incombe cette tâche, de coordonner la réception des candidatures, de créer un comité départemental d'étude des candidatures et enfin, de transmettre au doyen le dossier des candidatures retenues ainsi qu'une recommandation.

En règle générale, le directeur du département doit laisser s'écouler une période minimale de trente (30) jours entre le moment où l'avis de poste vacant est publié et celui où il transmet au doyen le dossier des candidats et la recommandation.

- e) Dans le cas d'un poste non rattaché à un département particulier, le doyen concerné doit constituer un comité d'au moins trois (3) membres de l'unité de négociation pour tenir lieu de comité départemental.
- f) Le doyen doit recommander au vice-recteur l'engagement d'un candidat à un rang, à un traitement, à des conditions d'engagement et pour une durée préalablement négociés avec le candidat.
- g) L'engagement incombe au vice-recteur, qui doit envoyer une lettre d'engagement dans laquelle doivent être précisés la durée de l'engagement, le rang et le traitement.

#### 14.03 Rangs et catégories d'engagement

Tous les engagements régis par la présente convention collective doivent ressortir des rangs suivants: chargé d'enseignement, professeur adjoint, professeur agrégé, professeur titulaire.

Tous les postes doivent appartenir à l'une (1) des trois (3) catégories suivantes:

- a) Engagement à l'essai - engagement conduisant à la permanence, d'une durée minimale d'une (1) ou de deux (2) années universitaires, pendant laquelle (lesquelles) l'Université procède à l'évaluation du rendement du titulaire.
- b) Engagement permanent - engagement pour une durée indéterminée auquel il ne peut être mis fin qu'aux conditions prévues à la présente convention collective.

- c) Engagement à durée déterminée - engagement qui n'appelle aucun renouvellement de contrat ni aucune prolongation au-delà de la date prévue pour la cessation de l'engagement et qui n'implique pas que le titulaire a droit à l'étude du dossier de permanence.

14.04 Critères d'évaluation pour le renouvellement d'engagement et la promotion

- a) Le présent article énonce des critères généraux applicables à l'ensemble de l'Université. Cela n'exclut pas la possibilité qu'un doyen de faculté ou de division adapte, d'une manière appropriée et raisonnable lesdits critères à un domaine particulier d'enseignement, auquel cas il doit en informer les membres de la faculté ou de la division concernée au moment de leur mise en application.

L'évaluation des professeurs à temps complet doit se fonder sur leur compétence professionnelle ainsi que sur leur "potentiel" à s'acquitter de leurs fonctions de professeur telles que définies à l'article 16.

L'évaluation de l'enseignement doit se faire par les collègues du professeur conformément aux mécanismes établis à cette fin. Lesdits collègues se fondent à cet égard sur divers éléments de preuve incluant l'appréciation des étudiants ainsi que toute preuve fournie par le professeur lui-même visant à établir l'efficacité de son enseignement.

L'évaluation de la recherche doit dépendre essentiellement du jugement des pairs du professeur appartenant à la même discipline et doit être établie sur la base d'un dossier de recherche présenté par le professeur lui-même faisant état de publications, expositions, représentations, brevets, droits d'auteur, reconnaissance externe, subventions, contrats et autres récompenses.

- b) Evaluation en vue du renouvellement d'engagement

Le professeur qui fait l'objet d'une évaluation en vue d'un renouvellement d'engagement devrait avoir satisfait à toutes les conditions particulières assorties à son précédent contrat.

On portera particulièrement attention à la qualité de l'enseignement du candidat et à sa capacité d'effectuer des recherches indépendantes.

Nonobstant l'article 14.03 (a), dans le cas d'un poste assorti d'une période d'essai, relevant expressément d'un nouveau programme, le maintien du poste lui-même ne peut devenir un critère de renouvellement d'engagement que dans les cinq (5) années suivant l'année d'admission au programme des tous premiers étudiants. Le candidat doit être informé du présent article avant son engagement.

c) Evaluation en vue de la promotion

L'évaluation en vue de la promotion doit porter une attention aux critères et aux délais suivants:

Promotion du rang d'un chargé d'enseignement au rang de professeur adjoint

Un chargé d'enseignement peut demander une promotion au rang de professeur adjoint dans l'année au cours de laquelle il termine son doctorat et/ou obtient toute autre qualification terminale pertinente en rapport avec sa discipline.

Promotion du rang de professeur adjoint au rang de professeur agrégé

Dans ce cas, il doit être établi que le candidat a assuré au cours des ans un enseignement d'envergure et de qualité et qu'il a par ailleurs fait la preuve de sa capacité à l'effectuer des recherches indépendantes d'une certaine importance.

La demande d'agrégation ne peut être faite qu'à compter de la cinquième (5e) année au rang de professeur adjoint.

Par exception, un professeur qui a contribué à la vie de l'Université pendant quinze (15) ans et qui a acquis la réputation d'être un très bon enseignant peut être considéré pour la promotion au rang de professeur agrégé.

Promotion du rang de professeur agrégé au rang de professeur titulaire

En plus de satisfaire aux critères de promotion établis pour les professeurs agrégés, le candidat à la titularisation doit avoir apporté une contribution substantielle à la recherche, contribution reconnue comme telle par d'autres experts dans son domaine de recherche. La preuve de cette reconnaissance s'obtient notamment par l'évaluation par des professeurs titulaires d'autres universités, spécialisés dans la même discipline ou, le cas échéant, par des experts reconnus de la discipline, travaillant pour d'autres organismes. Il est entendu que pareille reconnaissance demeure exceptionnelle; sauf dans de rares exceptions, elle ne peut être accordée qu'après un certain nombre d'années suivant l'agrégation. Les professeurs peuvent demander leur titularisation à compter de leur septième (7e) année au rang de professeurs agrégés.

Par exception, un professeur peut être considéré pour la titularisation même s'il ne satisfait pas entièrement au critère relatif à la recherche, à condition d'être âgé d'au moins soixante (60) ans, de s'être fait une réputation de bon enseignant, de s'être tenu à jour dans son domaine et d'avoir apporté pendant au moins vingt (20) ans une contribution significative et soutenue aux activités de l'Université.

14.05 Mécanismes d'évaluation, de renouvellement d'engagement et de promotion

1. Evaluation au palier départemental

- a) Chaque département de la faculté doit élire un comité consultatif du personnel (CCP) chargé d'étudier le renouvellement, la promotion et l'évaluation du rendement des professeurs à temps complet.
- b) Le comité doit être composé d'au moins trois (3) professeurs à temps complet du département (ou enseignant des disciplines appropriées, dans le cas d'un département qui compte moins de trois (3) membres) et il peut être composé d'un plus grand nombre de ces professeurs, jusqu'à concurrence de 20% de l'ensemble des professeurs à temps complet.

- c) Le directeur de département est éligible au CCP conformément à la disposition (a) ci-dessus. Qu'il soit élu ou non au CCP, il doit prêter son concours à ce comité en lui fournissant toute la documentation nécessaire ainsi que sa propre évaluation des cas à l'étude; en plus, il peut participer aux discussions du CCP. Si le directeur du département est élu au CCP, il doit signer soit le rapport majoritaire soit le rapport dissident. S'il n'est pas élu au CCP, il doit formuler sa propre recommandation.
- d) En évaluant l'enseignement d'un professeur, le CCP doit prendre en compte toutes les preuves d'efficacité de l'enseignement qui lui sont soumises, y compris les évaluations des étudiants devant être faite. Le département doit approuver un questionnaire d'évaluation pour les étudiants qui peut-être utiliser à cette fin.
- e) Le CCP doit demander et prendre en considération des recommandations écrites émanant d'autres unités d'enseignement avec lesquelles le professeur a des liens.
- f) Le directeur de département doit transmettre au doyen la recommandation motivée du CCP ainsi que tout rapport dissident en plus de sa propre recommandation, s'il n'est pas un membre élu du CCP. Il doit envoyer au professeur concerné des exemplaires de toutes les recommandations découlant du processus d'évaluation au palier départemental.
- g) Lorsqu'un professeur demande la titularisation, il incombe au directeur du département, après consultation auprès du CCP et du candidat, de demander des évaluations confidentielles à des experts reconnus oeuvrant dans la discipline du professeur et travaillant à l'extérieur de l'Université. Ces évaluations doivent faire partie intégrante du dossier transmis au doyen. Ce dernier peut demander d'autres évaluations, auquel cas il doit informer le candidat, le directeur du département et le CCP.

## 2. Evaluation au palier facultaire et divisionnel

- a) Chaque doyen doit étudier les recommandations qui lui sont faites avec l'aide d'un comité consultatif qu'il a la responsabilité de mettre sur pied. Ce comité, après avoir étudié le dossier du candidat, y compris, le cas échéant, l'avis du "provost", transmet ses recommandations au doyen par écrit.

- b) Le doyen doit transmettre au vice-recteur à l'enseignement les recommandations du comité consultatif. Il doit endosser les recommandations du comité ou faire ses propres recommandations, en cas de dissidence. Il doit joindre également les recommandations et rapports faisant suite à l'évaluation effectuée au palier départemental. Il doit envoyer de plus au professeur concerné un exemplaire des recommandations faites au palier facultaire ou divisionnel, à l'exception cependant des recommandations en vue de la titularisation, pour laquelle s'appliquent les mécanismes prévus à l'article 14.05.3(b).
- c) Composition du comité consultatif:
- deux (2) professeurs à temps complet de la faculté/la division, élus par l'ensemble des professeurs à temps complet de cette faculté /cette division.
  - deux (2) professeurs à temps complet de la faculté ou de la division devant être nommés par le doyen.
- Le comité comprend également deux substituts:
- un (1) professeur à temps complet de la faculté ou de la division élu par l'ensemble des professeurs à temps complet de la faculté ou de la division;
  - un (1) professeur à temps complet de la faculté ou de la division nommé par le doyen.
- d) Les membres du comité doivent siéger au comité consultatif pour un mandat de deux (2) ans, renouvelable une seule fois.
- e) On fera tous les efforts possibles pour s'assurer de la représentativité du comité consultatif de la faculté ou de la division.

### 3. Evaluation au palier de l'Université

#### a) Responsabilités du vice-recteur à l'enseignement

Il incombe au vice-recteur à l'enseignement de prendre les décisions en rapport avec le renouvellement des contrats et la promotion, à l'exception de la titularisation.

Il est possible d'interjeter appel de ces décisions conformément à l'article 21.

Le vice-recteur à l'enseignement doit aviser le professeur à temps complet dont le contrat se termine à la fin de l'année universitaire et à qui l'Université n'offre pas de renouvellement l'année suivante. La notification doit être faite par courrier recommandé ou par messenger à l'adresse figurant dans le dossier du professeur, que l'on peut trouver au Bureau du personnel enseignant. Si l'avis est envoyé par courrier recommandé, la lettre doit être postée au plus tard le 15 décembre ou, si cette date tombe un samedi ou un dimanche, le premier jour ouvrable suivant le 15 décembre. Si l'avis est transmis par messenger, la lettre doit être livrée au plus tard le 20 décembre. A la demande du professeur concerné, le vice-recteur doit fournir une déclaration écrite indiquant les raisons du non-renouvellement.

b) Comité universitaire de promotion au rang de professeur titulaire

Un comité universitaire de promotion doit être créé dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention en vue de statuer sur la titularisation.

- i) Les membres du comité universitaire de promotion doivent être les suivants:
  - les vice-recteurs à l'enseignement
  - les doyens de division et de faculté
  - le doyen des études supérieures
  - six (6) professeurs titulaires provenant de chacune des facultés ou divisions, élus par les professeurs à temps complet de chaque faculté ou division.
- ii) Les membres élus doivent siéger au comité pendant toute la durée de la présente convention.
- iii) Le comité doit être co-présidé par les vice-recteurs à l'enseignement; il doit établir ses propres règles de procédures.
- iv) Le comité doit prendre connaissance du dossier complet émanant du département et de la faculté ou de la division, y compris les réactions écrites qui ont été suscitées en vertu des mécanismes prévus à cette fin.

- v) Sur la base de la preuve fournie, le comité doit prendre des décisions qui lient le Conseil d'administration et doit envoyer à ce dernier la liste des professeurs promus. Les décisions du comité universitaire de promotion au rang de professeur titulaire sont finales et sans appel, sous réserve des dispositions de l'article 14.05.3 (b) (vi).
- vi) Nonobstant l'article (v) ci-dessus, en cas de refus de promotion par le CUPRPT, le membre peut engager des procédures de grief et d'arbitrage conformément à l'article 22 en alléguant soit la violation des libertés universitaires (article 6), soit la discrimination (article 7) ou soit la violation des procédures prévues dans le présent article.

Il incombe au candidat d'informer son doyen de toute présumée violation d'une procédure dans les vingt (20) jours qui suivent la constatation qu'il a lui-même faite de la violation alléguée.

- vii) Si un professeur à temps complet se voit refuser une promotion demandée, le doyen doit lui envoyer un exemplaire de la ou des recommandations émanant du palier facultaire ou divisionnel. Le vice-recteur à l'enseignement doit faire tenir au professeur concerné un rapport écrit motivé indiquant les raisons du refus.

Le dossier personnel d'un professeur qui n'a pas demandé de promotion ne doit porter aucune mention de refus.

## ARTICLE 15

### ENGAGEMENT, RENOUVELLEMENT D'ENGAGEMENT ET PROMOTION DES BIBLIOTHECAIRES

#### 15.01 Critères

Le principal critère d'engagement pour les postes de bibliothécaires à l'Université Concordia est l'excellence du dossier académique et professionnel du candidat. Le directeur / le doyen doit approuver les compétences particulières requises pour tout pourvoi de poste autorisé par le vice-recteur.

Les personnes désireuses d'être engagées à titre de bibliothécaires professionnelles doivent:

- a) détenir un baccalauréat approprié et une maîtrise en bibliothéconomie d'un programme de deuxième cycle accrédité par la CLA ou par l'ALA, ou un baccalauréat en bibliothéconomie et une expérience pertinente, ou une formation équivalente approuvée et acceptable comme condition d'admission à la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec.
- b) avoir le "potentiel" nécessaire pour s'acquitter des tâches assignées.

#### 15.02 Rangs et Catégories d'engagement

Tous les engagements régis par la présente convention collective doivent ressortir des catégories d'engagement et des rangs suivants:

##### a) Engagements

- i) Engagement à l'essai - engagement conduisant à la permanence, d'une durée minimale d'un (1) an ou deux (2) ans, pendant lesquelles l'Université procède à la réévaluation de la pertinence du poste ainsi qu'à l'évaluation de rendement de son titulaire.
- ii) Engagement permanent - Engagement pour une durée indéterminée, auquel il ne peut être mis fin qu'aux conditions de la présente convention collective.
- iii) Engagement à durée déterminée - engagement qui n'appelle aucun renouvellement de contrat ni aucune prolongation au-delà de la date prévue pour la cessation de l'engagement et qui n'implique pas que le titulaire a droit à l'étude du dossier de permanence.

(b) Range

i) Bibliothécaire I

Premier échelon dans la profession. Suppose peu d'expérience ou même aucune expérience.

ii) Bibliothécaire II

Echelon intermédiaire dans la profession. Demande une expérience pertinente suffisante (généralement 2 ans) en tant que bibliothécaire.

iii) Bibliothécaire associé

Echelon dans la profession auquel devraient aspirer et avoir accès tous les bibliothécaires. Y sont admissibles ceux qui ont fait preuve de grandes qualités professionnelles.

iv) Bibliothécaire principal

Echelon réservé à ceux qui se sont distingués dans la profession et/ou au sein de la communauté universitaire.

15.03 L'Université doit faire des efforts raisonnables pour combler les vacances promptement.

15.04 Advenant que l'Employeur décide de ne pas combler un poste vacant, le vice-recteur doit informer l'Association des motifs qui ont présidé à cette décision.

15.05 Mécanismes d'engagement

Les bibliothécaires sont engagés par le vice-recteur, sur recommandation du doyen ou du directeur.

Les mécanismes suivants doivent s'appliquer lorsque le vice-recteur autorise le pourvoi d'un poste vacant.

a) Le vice-recteur doit autoriser la création d'un comité consultatif de sélection ad hoc approprié représentant les divers corps constituants touchés par l'ouverture d'un poste vacant.

b) Dans les quinze (15) jours suivant l'autorisation de créer le comité consultatif de sélection, celui-ci doit tenir une première réunion au cours de laquelle sont étudiées les dispositions touchant l'affichage du poste, les compétences requises et les mécanismes généraux d'engagement. Le personnel administratif concerné doit être invité à participer à cette réunion initiale.

- c) Composition du comité consultatif de sélection: deux (2) membres du comité consultatif de sélection doivent être des bibliothécaires à temps complet membres de l'unité de négociation, élus chaque année, ainsi qu'un substitut, au plus tard le 30 septembre, par l'ensemble des bibliothécaires à temps complet membres de l'unité de négociation.

Ces membres élus doivent siéger à tout comité consultatif de sélection. Deux (2) membres de ce comité doivent être nommés par le directeur/le doyen pour rendre le comité représentatif du corps constituant à être servi.

- d) Le comité consultatif de sélection doit élire un président parmi ses membres, chargé de coordonner les activités du comité.
- e) Le comité consultatif de sélection doit superviser la publicité relative au poste vacant, recevoir les demandes d'emploi et interviewer les candidats.
- f) Au moins dix (10) jours avant la parution d'une annonce publicitaire externe, on doit procéder à l'affichage interne du poste dans tous les services des bibliothèques de manière à pouvoir considérer les candidatures internes conformément à l'article 43.01.
- g) En l'absence de candidatures internes acceptables, le comité consultatif de sélection doit procéder à l'annonce du poste tel qu'il le lui semble approprié. Ceci peut inclure l'envoi d'avis aux écoles de bibliothéconomie et/ou aux journaux locaux et/ou à au moins l'un des bulletins suivants: Féliciter, Bulletin de l'ACPU, Affaires universitaires.
- h) Aussitôt que possible, le comité consultatif de sélection doit transmettre au directeur/au doyen un rapport écrit recommandant de façon motivée le choix d'un candidat.
- i) Dans les dix (10) jours qui suivent la réception de la recommandation du comité consultatif de sélection, le directeur/le doyen doit recommander au vice-recteur l'engagement d'un candidat à un rang, à un traitement et à des conditions d'engagement préalablement négociés avec le candidat.

j) Le vice-recteur doit rédiger une lettre d'engagement comprenant notamment:

- la date d'engagement
- la date de cessation d'emploi
- la catégorie et le rang
- le traitement
- la division à laquelle sera affectée le bibliothécaire lors de son engagement.

#### 15.06 Renouvellement d'engagement

a) La première période d'essai doit durer au moins un (1) an. Durant cette période, le supérieur immédiat du bibliothécaire doit le rencontrer tous les quatre (4) mois pour évaluer son rendement. Il doit rédiger également une évaluation après les premières huit (8) mois de la première période d'essai. L'évaluation doit être discutée avec le bibliothécaire et lui être envoyée pour signature et commentaires avant d'être versée à son dossier personnel.

Durant la première période d'essai, l'Université peut mettre fin en tout temps à l'engagement du bibliothécaire à condition de l'en avertir un (1) mois à l'avance.

- b) A la fin de son premier (1er) contrat, le membre doit se voir offrir un renouvellement de contrat d'une durée maximale de deux (2) ans se terminant le 31 mai.
- c) On doit étudier le renouvellement du contrat d'un bibliothécaire en période d'essai entre le huitième (8e) et le dixième (10e) mois de la première année de service et à l'automne de la dernière année des renouvellements de contrats ultérieurs.
- d) Les mécanismes de renouvellement de contrat sont stipulés dans l'article 15.08.

15.07 Délais et critères relatifs à la promotion

a) Promotion de Bibliothécaire I à Bibliothécaire II

Délais

En règle générale, le bibliothécaire qui occupe le rang de Bibliothécaire I est considéré pour la promotion au rang de Bibliothécaire II au cours de sa deuxième (2e) année au rang de Bibliothécaire I.

Critères

- i) avoir démontré sa compétence à faire le travail tel qu'il est défini dans sa description de tâches.
- ii) avoir démontré sa capacité de prendre des décisions d'ordre professionnel et de faire preuve d'un bon jugement.
- iii) avoir démontré sa capacité de travailler de façon autonome.
- iv) avoir démontré sa capacité de bien travailler avec des membres de la communauté universitaire.
- v) avoir démontré les compétences et les aptitudes administratives nécessaires dans les domaines de la gestion de personnel et de la planification budgétaire, si elles sont pertinentes.

b) Promotion de Bibliothécaire II à Bibliothécaire associé

Délais

Le bibliothécaire au rang Bibliothécaire II peut demander une promotion au rang de Bibliothécaire associé à compter de sa cinquième (5e) année au rang de Bibliothécaire II. En règle générale, la promotion au rang de Bibliothécaire associé doit avoir lieu durant la sixième (6e) année au rang de bibliothécaire II. Si toutefois un bibliothécaire peut faire la preuve d'une compétence et d'un rendement exceptionnels, il peut obtenir une promotion après la troisième (3e) ou de la quatrième (4e) année au rang de bibliothécaire II. L'étude du dossier de promotion doit conduire soit à l'acceptation, soit au rejet de la promotion.

Critères:

- i) s'être particulièrement bien acquitté de ses tâches et responsabilités
  - ii) avoir contribué aux objectifs de l'organisme dont fait partie la bibliothèque (p. ex. avoir participé à des comités à l'intérieur de l'Université)
  - iii) avoir contribué à l'avancement de la profession notamment en participant à des associations professionnelles.
  - iv) avoir poursuivi des activités connexes de recherche conduisant à l'obtention de diplômes supérieurs et/ou donnant lieu à des publications.
  - v) avoir satisfait à tous les critères exigés pour la promotion au rang de Bibliothécaire II.
- c) Promotion de Bibliothécaire associé à Bibliothécaire principal

Délais

La promotion au rang de Bibliothécaire principal est réservée aux bibliothécaires qui contribuent de façon exceptionnelle à l'avancement de la profession et/ou aux activités de la communauté universitaire. Un Bibliothécaire associé peut demander d'être considéré pour une promotion au rang de Bibliothécaire principal à compter de sa septième (7e) année au rang de bibliothécaire associé. Le candidat doit faire une demande par écrit et doit faire la preuve d'un rendement exceptionnel et d'une contribution remarquable à la profession et à la communauté universitaire. L'étude du dossier de promotion doit conduire soit à l'octroi, soit au rejet de la promotion.

Critères

- i) s'être toujours excellemment acquitté de ses tâches de Bibliothécaire associé à l'Université Concordia ou d'un niveau équivalent, s'il s'agit d'un autre établissement.
- ii) démontrer une capacité toujours accrue de travailler de façon autonome, d'aider à découvrir de nouvelles idées et d'accepter un nombre considérable de responsabilités en rapport avec la définition et l'exécution des tâches assignées.

Ces qualités peuvent s'appliquer aux domaines bibliographique et administratif ou à l'expansion des collections ainsi qu'à toute autre activité exécutée par les bibliothécaires. Les activités professionnelles d'un candidat peuvent ne s'exercer qu'au niveau du réseau interne de bibliothèques de l'Université ou se traduire par un apport à des organismes extérieurs et par des publications.

- iii) avoir contribué de façon significative à l'avancement de la profession
- iv) avoir contribué de façon significative à la recherche et à l'érudition.

#### 15.08 Procédure de renouvellement d'engagement et de promotion

Les mécanismes interviennent à trois paliers: le palier divisionnel, celui de la bibliothèque et celui de l'Université

##### 1. Evaluation au palier divisionnel

- a) Chaque division de la bibliothèque doit élire un comité consultatif du personnel (CCP) chargé d'étudier le renouvellement d'engagement, la promotion et l'évaluation du rendement des bibliothécaires à temps complet.
- b) Le comité doit être composé d'au moins trois (3) bibliothécaires à temps complet membres de la division et il peut comprendre un plus grand nombre de ces bibliothécaires, jusqu'à 20% des membres de la division.
- c) Le chef de division doit présider le CCP et avoir droit de vote.
- d) Pour l'évaluation du rendement d'un bibliothécaire, le CCP doit prendre en considération toutes les preuves d'efficacité de l'intéressé dans l'exécution des tâches et l'exercice des responsabilités qui lui sont assignées.
- e) Le CCP doit demander et prendre en considération les recommandations écrites émanant d'autres unités du Service des bibliothèques et d'autres unités académiques avec lesquelles le bibliothécaire concerné a des liens.

- f) Le président doit transmettre au directeur les recommandations motivées du CCP ainsi que tout rapport dissident. Il doit en envoyer également des exemplaires au bibliothécaire concerné.
- g) Lorsqu'un bibliothécaire fait l'objet d'un dossier de promotion en vue de l'obtention du rang de Bibliothécaire principal, il incombe au chef de division, après consultation du CCP et du candidat, de demander des évaluations confidentielles à des experts reconnus dans le champ d'activité du candidat, travaillant à l'extérieur de l'Université. Ces évaluations doivent faire partie intégrante du dossier transmis au directeur/au doyen. Le directeur/le doyen peut demander d'autres évaluations, auquel cas il doit en informer le candidat, le chef de division et le CCP.
- h) Aux fins du présent article, les bibliothécaires membres qui ne sont pas rattachés aux bibliothèques doivent être réputés faire partie de la division des services aux lecteurs.

## 2. Révision au palier de la bibliothèque

- a) On doit procéder à la constitution d'un comité consultatif du directeur/du doyen chargé d'étudier toutes les recommandations émanant des divisions de la bibliothèque/du service d'orientation/de la Faculté des beaux-arts en rapport avec le renouvellement d'engagement et la promotion.
- b) Le directeur/le doyen doit transmettre au comité le dossier du candidat, ainsi que tous les rapports et recommandations émanant des divisions de la bibliothèque, du service de consultation ou de la Faculté des beaux-arts.
- c) Le directeur/le doyen doit transmettre au vice-recteur concerné les recommandations du comité consultatif. Le directeur/le doyen doit endosser la recommandation du comité consultatif ou faire ses propres recommandations. Il doit joindre également les recommandations et rapports faisant suite à l'évaluation effectuée au palier divisionnel. Il doit envoyer de plus au bibliothécaire un exemplaire de la recommandation faite au palier de la bibliothèque, à l'exception cependant des recommandations en vue de la promotion au rang de Bibliothécaire principal, auxquelles s'appliquent les mécanismes prévus à l'article 15.08.3 (b).

d) Composition du comité consultatif du directeur/du doyen:

Les membres du comité consultatif doivent être nommés comme suit:

- deux (2) membres à temps complet élus par les bibliothécaires à temps complet
- deux (2) membres à temps complet nommés par le directeur/le doyen

Les substituts seront nommés comme suit:

- un (1) membre à temps complet élu par les bibliothécaires à temps complet
- un (1) membre à temps complet nommé par le directeur des bibliothèques

Les membres du comité consultatif doivent siéger à ce comité pour un mandat de deux (2) ans, renouvelable une (1) seule fois.

Les substituts du comité consultatif doivent siéger à ce comité pour un mandat de deux (2) ans, renouvelable une (1) seule fois.

On doit faire tous les efforts possibles pour s'assurer de la représentativité du comité consultatif du directeur/du doyen.

3. Evaluation au palier de l'Université

a) Responsabilités du vice-recteur concerné:

- Il incombe au vice-recteur concerné de prendre les décisions en rapport avec les renouvellements d'engagement et les promotions, à l'exception de la promotion au rang de Bibliothécaire principal.

- Le vice-recteur concerné doit aviser le bibliothécaire dont le contrat ou la période d'essai se termine et à qui l'Employeur n'offre pas de renouvellement d'engagement. La notification doit être faite par courrier recommandé ou par le messenger à l'adresse indiquée dans le dossier du bibliothécaire. La notification doit être envoyée à temps pour que le bibliothécaire puisse la recevoir au moins un (1) mois avant la date de cessation de son engagement, dans le cas d'un engagement à durée déterminée ou d'un premier engagement à l'essai, et au moins six (6) mois avant la date de cessation de l'engagement dans le cas d'un deuxième engagement à l'essai subséquent.

b) Comité universitaire de promotion au rang de professeur titulaire/bibliothécaire principal

i) Lorsqu'on étudie le dossier de promotion d'un bibliothécaire susceptible de devenir Bibliothécaire principal, les deux (2) personnes suivantes doivent se greffer au comité universitaire de promotion au rang de professeur titulaire/bibliothécaire principal.

Le Directeur des Bibliothèques et un Bibliothécaire principal élu par les bibliothécaires.

- ii) Ce comité doit recevoir le dossier complet émanant des paliers de la division et de la bibliothèque.
- iii) Sur la base de la preuve fournie, ce comité doit prendre des décisions qui lient le Conseil d'administration et envoyer à ce dernier la liste des membres promus. Les décisions du comité universitaire de promotion au rang de Bibliothécaire principal sont finales et sans appel, sous réserve des dispositions de l'article 15.08 3 (b) (iv).

iv) Nonobstant l'article (iii) ci-dessus, en cas de refus de promotion par le C.U.P.R.P., le membre peut engager des procédures de grief et d'arbitrage conformément à l'article 22 en alléguant soit la violation des libertés universitaires (article 6), soit la discrimination (article 7), ou soit la violation d'un des mécanismes prévus dans le présent article.

Le candidat doit informer son directeur/son doyen de toute violation de mécanisme dans les vingt (20) jours qui suivent la constatation qu'il a lui-même faite de ladite violation.

## ARTICLE 16

### TACHES ET RESPONSABILITES DU PROFESSEUR

16.01 Trois fonctions sont normalement dévolues aux professeurs:

- a) Enseignement: l'enseignement comprend généralement la préparation, l'organisation et la présentation de matériel didactique aux heures de cours prévues ainsi la disponibilité aux étudiants en dehors des heures de cours; l'élaboration des programmes et la préparation de matériel didactique ainsi que la direction et l'évaluation de la progression des étudiants au niveau des cours, de la recherche, des mémoires, et des travaux pratiques (y compris la correction et l'évaluation et la remise des notes à la date prévue).
- b) Recherche et travaux d'érudition: comprend généralement la recherche, la réalisation de travaux d'érudition ou d'oeuvres créatrices et la critique dans le domaine de spécialisation du professeur ainsi que la diffusion de ces activités par le biais de publications, d'expositions et de "performances" de qualité ou par tout autre moyen approprié.
- c) Service à l'Université et à la collectivité: comprend généralement la participation à des comités mis sur pied par l'Université et au travail administratif du département, de la faculté ou de l'Université, y compris l'assistance aux étudiants au niveau des questions académiques ainsi que la participation à des organismes scientifiques, culturels, éducatifs, professionnels, gouvernementaux ou sociaux et à des activités de vulgarisation où l'on fait appel à la compétence des professeurs tout en étant en rapport et compatibles avec leur rôle professoral.

16.02 Bien que le profil des fonctions professorales telles que définies à l'article 16.01 puisse varier d'un département et d'une personne à l'autre, ces fonctions n'en constituent pas moins l'obligation principale de tout professeur à temps complet.

Conformément aux mécanismes départementaux établis et avec l'accord mutuel du professeur, du directeur de département ou, le cas échéant, de collège, et du(des) doyen(s), le membre peut se voir attribuer d'autres fonctions professorales qu'il peut être appelé à exercer en dehors du département auquel il est rattaché.

- 16.03 Le doyen doit assigner ses tâches à chacun après avoir pris connaissance de la recommandation que doit lui faire le directeur de département concerné, qui a lui-même au préalable consulté le membre, le tout conformément aux mécanismes départementaux. Il incombe au directeur de département d'informer par écrit tous les membres de son département des charges d'enseignement assignées aux professeurs à temps complet; un exemplaire de cet avis doit être envoyé à l'Association.
- 16.04 La répartition de la charge d'enseignement doit se faire de manière juste et équitable en tenant compte des autres activités pertinentes comme la recherche, la surveillance de laboratoires et tout autre tâche d'enseignement ou administrative spécialement assignée aux professeurs.
- 16.05 Quand le programme d'enseignement d'un département ou d'une faculté comprend des cours dans chacun des trois (3) trimestres de l'année universitaire, la charge d'enseignement du professeur est étalée sur les trimestres d'automne et d'hiver, à moins d'une entente écrite avec le professeur. Dans le cas des départements qui offrent des programmes dans le cadre de l'enseignement coopératif, la charge de cours du professeur qui participe auxdits programmes peut être étalée sur deux (2) quelconques des trois (3) trimestres, à moins d'un accord à l'effet contraire conclu par écrit avec le professeur. Par consentement mutuel et nonobstant ce qui précède, dans le cas d'autres programmes spéciaux ou de programmes d'été prolongés, le professeur peut étaler sa charge d'enseignement sur deux (2) ou trois (3) des trois (3) trimestres, mais aucun professeur n'est tenu d'enseigner durant les trois (3) trimestres.
- 16.06 La répartition entre les professeurs d'un département ou d'une faculté des cours spécifiques qui leur sont assignés est effectuée en tenant compte des compétences particulières de chacun, de toutes conditions spéciales d'engagement et d'autres activités.
- 16.07 Les tâches d'enseignement d'une faculté ou d'un département doivent être assignées, en premier lieu, aux professeurs permanents à temps complet de la faculté ou du département.

- 16.08 a) Les parties sont d'avis qu'une affectation de quatre (4) cours par année universitaire est appropriée pour un professeur quand est manifeste sa productivité en matière de recherche et d'érudition.
- b) Dans l'affectation annuelle de l'enseignement et des activités connexes, le doyen peut:
- i) accroître les tâches d'enseignement du professeur si n'est pas manifeste la productivité de ce dernier en matière de recherche et d'érudition, compte tenu de ses services à l'Université et à la collectivité;
  - ii) diminuer les tâches d'enseignement du professeur si ce dernier assume, en plus des fonctions qui lui sont assignées, de lourdes responsabilités administratives.
- c) Le professeur peut étaler sa charge d'enseignement sur une période de deux (2) ans. L'attribution d'autres fonctions doit tenir compte de l'étalement de la charge d'enseignement du professeur.
- d) Aucun professeur n'est tenu d'enseigner plus de douze (12) cours sur une période de deux (2) ans, conformément à l'alinéa (c) de l'article 16.08 (sauf en ce qui concerne les précisions de l'article 16.12).

16.09 Toute addition à la charge de cours établie conformément aux clauses précédentes exige le consentement du professeur. Ce consentement ne constitue en aucune façon un précédent. Toutefois, s'il survient des besoins d'enseignement non prévus, le doyen peut, après avoir consulté le professeur, modifier l'affectation de ce dernier. Dans ce cas, le doyen doit tenir compte des conséquences de ce changement sur les autres activités que le professeur se propose d'accomplir. Le doyen doit prévenir par écrit suffisamment longtemps d'avance le professeur dont la charge d'enseignement doit être modifiée par rapport à celle qui lui avait été assignée conformément à l'article 16.03 ci-dessus. A la fin de chaque année, le directeur doit informer tous les professeurs de son département des cours enseignés par chaque professeur: un exemplaire de cet avis doit être envoyé à l'Association.

16.10 Un professeur en congé doit être informé de sa charge de cours pour l'année suivante en même temps que les autres professeurs et il devrait être consulté à cet effet.

- 16.11 Les parties sont d'avis qu'une charge de six (6) cours par année universitaire est appropriée dans le cas d'un membre qui occupe un poste à durée déterminée, comme le précise l'alinéa (c) de l'article 14.03, et dont les tâches et responsabilités comportent des activités minimales de recherche et de service à l'Université.
- 16.12 Un professeur qui a rempli sa charge d'enseignement peut, s'il y a consentement mutuel, donner jusqu'à deux (2) cours durant le trimestre d'été ou, le cas échéant, durant le trimestre où il n'a aucune affectation régulière, au taux de rémunération à temps partiel en vigueur.
- 16.13 Le terme cours, tel qu'il est utilisé dans le présent article aux fins de l'attribution des tâches d'enseignement, signifie normalement, au niveau du premier cycle, un cours de trois (3) crédits, prévu et offert à différentes périodes de la semaine.

## ARTICLE 17

### TACHES ET RESPONSABILITES DES BIBLIOTHECAIRES

- 17.01 Font notamment partie des responsabilités normales des bibliothécaires:
- a) l'aide à l'Université dans l'accomplissement des tâches académiques;
  - b) l'amélioration de leur compétence professionnelle par la participation à des activités d'érudition et/ou de recherche;
  - c) la participation à des organismes professionnels, scientifiques, culturels ou gouvernementaux;
  - d) la participation à divers comités à l'intérieur de l'Université et, le partage des tâches administratives de la bibliothèque là où c'est appropriée.
- 17.02 Bien que leur répartition puisse varier d'un individu à l'autre, ces tâches n'en demeurent pas moins les obligations principales des bibliothécaires.
- 17.03 Les tâches et responsabilités particulières sont énumérées dans la description de tâches remise au bibliothécaire au moment de l'engagement.
- 17.04 Tout changement apporté à la description de tâches doit être communiqué par écrit au bibliothécaire. Dans le cas des bibliothécaires affectés à la bibliothèque, la description des tâches sera modifiée par le chef de division après consultation du chef de service\*, du supérieur immédiat le cas échéant, et du bibliothécaire. Dans le cas des bibliothécaires de la Faculté des beaux-arts, la description sera modifiée par le doyen après consultation du chef de département et du bibliothécaire. Dans le cas des bibliothécaires affectés au Service d'orientation, la description des tâches sera modifiée par le directeur du Service d'orientation après consultation du bibliothécaire.
- 17.05 Les tâches doivent être attribuées à chaque bibliothécaire d'une manière juste et équitable.
- 17.06 Les bibliothécaires sont censés participer à une activité professionnelle appropriée durant toute l'année sauf pendant la période de congé annuel décrite à l'article 31.

\* Il arrive dans certains cas qu'une même personne cumule les fonctions de chef de division et de chef de service.

## ARTICLE 18

### PERMANENCE DU CORPS PROFESSORAL

- 18.01 a) On entend par permanence, en tant que statut académique, un emploi continu à temps complet à titre de professeur titulaire, de professeur agrégé, de professeur adjoint ou de charge d'enseignement jusqu'à ce que survienne la démission ou la retraite ou jusqu'à la cessation d'emploi conformément aux dispositions de la présente convention collective.
- b) L'octroi de la permanence constitue un moyen d'assurer les libertés universitaires, qui constituent un principe auquel souscrit la communauté universitaire.
- c) L'octroi de la permanence vient confirmer la compétence d'une personne et son engagement à l'égard de l'activité créatrice de l'enseignement supérieur.
- d) Le Conseil d'administration n'accorde la permanence qu'en se fondant sur le jugement des pairs du membre, conformément aux mécanismes stipulés dans le présent article.
- 18.02 La permanence ne doit pas s'appliquer aux postes administratifs ou à tout autre poste extérieur à l'unité de négociation. Toutefois, un membre ayant acquis la permanence ne doit pas perdre son statut s'il accepte l'un des postes mentionnés ci-dessus. Dès la fin de son mandat à un tel poste ou s'il démissionne avant la fin de son mandat, il doit réintégrer son statut de professeur sans interruption de permanence.
- 18.03 Un membre permanent qui change de département à l'intérieur de l'Université doit conserver sa permanence.
- 18.04 Un membre permanent bénéficiant d'un dégrèvement de fonction (conformément à l'article 25) doit conserver son statut de membre sans interruption de permanence.
- 18.05 Avant l'octroi de la permanence, l'engagement de membres à des postes à temps plein de chargé d'enseignement, de professeur adjoint, de professeur agrégé, ou de professeur titulaire doit être un engagement à l'essai pour une durée conforme aux dispositions de la clause 18.10.
- 18.06 Un candidat ne doit pas faire l'objet de l'étude du dossier de permanence durant une année au cours de laquelle son contrat n'est pas renouvelé. Cette disposition ne constitue pas une remise aux termes de l'article 18.12.

18.07 Les candidats a la permanence doivent avoir fait la preuve de leurs aptitudes et de leur désir de répondre aux attentes de représentation et d'administration de leur département, de leur faculté et de l'Université.

18.08 Si l'étude du dossier de permanence n'aboutit pas à l'octroi de la permanence, le mandat du candidat doit prendre normalement fin le 31 mai de l'année civile qui suit celle au cours de laquelle le vice-recteur l'a informé du refus de l'octroi de la permanence. Un membre qui s'est vu refuser une fois la permanence n'y est plus admissible.

#### 18.09 Critères

Les deux (2) éléments suivants constituent les seuls motifs auxquels sera apporté une considération particulière pour décider si la permanence sera accordée:

- i) la compétence et le "potentiel" professionnels du candidat tels qu'ils se manifestent dans son enseignement;
- ii) la compétence et le "potentiel" professionnels du candidat tels qu'ils se manifestent dans des diplômes supérieurs, des publications de recherche et/ou des réalisations artistiques le cas échéant; dans l'obtention de fonds de recherche, lorsque c'est approprié et réalisable, ainsi que dans des activités de recherche et de productivité continues.

En outre, il peut être tenu compte de contributions véritablement exceptionnelles, dépassant les attentes normales, à la vie académique et professionnelle de l'Université.

#### 18.10 Etude obligatoire du dossier de permanence

- a) Sous réserve des dispositions de la clause 18.12 on doit étudier le dossier de permanence d'un chargé d'enseignement durant sa septième (7e) année de service à temps complet à l'Université au rang de chargé d'enseignement.
- b) Sous réserve des dispositions de la clause 18.12, on doit étudier le dossier de permanence d'un professeur adjoint durant sa cinquième (5e) année de service continu à temps complet à l'Université au rang de professeur adjoint. Sous réserve des dispositions de la clause 18.13, il peut être admissible à l'étude du dossier de permanence, dans des cas exceptionnels, avant la cinquième (5e) année, mais il ne peut l'être en aucun cas avant la troisième (3e) année.

- c) Sous réserve des dispositions de la clause 18.12, on doit étudier le dossier de permanence d'un professeur agrégé ou d'un professeur titulaire durant sa cinquième (5e) année de service continue à temps complet à un rang supérieur à celui de chargé d'enseignement, ou durant sa troisième (3e) année à un rang supérieur à celui de professeur adjoint. Tel que prévu à la clause 18.13, il peut y être admissible avant la période prévue, dans des cas exceptionnels.
- d) On entend par une (1) année de service à temps complet les douze mois compris entre le 1er juin et le 31 mai. Toutefois, aux fins de l'étude du dossier de permanence, si l'engagement initial a eu lieu entre le 1er juin et le 15 septembre, doit être considérée comme année de service à temps complet la période allant de la date d'engagement jusqu'au 31 mai.
- e) Seules les années de service effectuées au cours des engagements à l'essai entrent dans la détermination de l'admissibilité à l'étude du dossier de permanence.
- f) Un membre qui a bénéficié d'une période de congé autorisée conformément aux articles 26,32,34,35,38, doit se voir accorder l'équivalent d'une année complète de service, aux fins de l'étude du dossier de permanence, à condition d'avoir effectué au moins neuf (9) mois consécutifs de service entre le 1er juin et le 31 mai: il se voit accorder une demi-année de service à condition d'avoir effectué au moins six (6) mois consécutifs de service entre le 1er juin et le 31 mai.
- g) Pour être admissible à l'étude obligatoire du dossier de permanence, un membre ne doit pas s'être prévalu d'une longue période de congé durant les sessions d'enseignement régulières de l'année civile précédent l'étude de son dossier; il peut toutefois réclamer l'étude anticipée de son dossier de permanence conformément à clause 18.13.
- h) Les candidats qui, au 1er janvier d'une année donnée, n'ont pas accumulé les années de service nécessaires, ne doivent pas être admissibles à l'étude du dossier de permanence au cours de l'année en question.

#### 18.11 Permanence attribuée à l'engagement

- a) Seuls les professeurs agrégés ou titulaires sont susceptibles de se voir attribuer la permanence au moment de l'engagement, et ceci seulement par suite d'une recommandation positive du comité départemental de permanence (CDP). Le directeur de département doit convoquer une réunion du CDP visant à étudier la possibilité d'attribuer à un candidat la permanence à l'engagement.
- b) Le CDP et le directeur de département doivent faire chacun une recommandation au doyen de la faculté ou de la division en rapport avec l'octroi de la permanence à l'engagement. Le candidat à la permanence attribuée à l'engagement n'a pas le droit d'être entendu devant le CDP ni de recevoir le procès-verbal des réunions.
- c) Le doyen de la faculté ou de la division doit étudier le rapport du CDP, celui du directeur du département ainsi que le dossier du candidat et il doit transmettre ces documents au vice-recteur concerné pour examen avec ses propres commentaires. Si ce dernier approuve la recommandation du CDP relative à l'octroi de la permanence à l'engagement, il doit la transmettre au recteur, qui lui-même doit la transmettre au Conseil d'administration.

#### 18.12 Remise de l'étude obligatoire du dossier de permanence

- a) Il est loisible à un professeur de demander que soit différée d'un (1) an l'étude de son dossier de permanence en dépit du fait qu'il a atteint l'étape définie à l'article 18.10. La demande de remise doit être soumise par écrit au directeur du département avec copie au doyen et au vice-recteur à l'enseignement approprié. La demande de remise doit être faite avant le 5 janvier de l'année pendant laquelle l'étude du dossier de permanence aurait, été obligatoire, à défaut d'une telle demande.
- b) La remise ne peut être accordée que par le CDP. L'étude du dossier ne peut être différée de plus d'une (1) année, dans le cas d'un professeur agrégé ou d'un professeur titulaire. Dans le cas d'un chargé d'enseignement ou d'un professeur adjoint, il est possible de la retarder d'une (1) année supplémentaire, à la demande de l'intéressé. L'étude du dossier de permanence ne peut en aucun cas être différée davantage.

- c) Le fait d'accorder une telle remise ne doit causer aucun préjudice au candidat quant à l'étude ultérieure de son dossier de permanence, pas plus qu'elle n'a d'effet sur le droit de l'Université de ne pas renouveler l'engagement d'un professeur.

#### 18.13 Etude anticipée du dossier de permanence

- a) Un professeur qui, par exception, fait une demande d'étude anticipée de son dossier de permanence doit le faire par écrit à son directeur de département avant le 5 janvier.
- b) Il incombe au professeur qui fait une demande d'étude anticipée de son dossier de permanence d'établir le caractère exceptionnel de son cas.
- c) Les postes occupés ou l'expérience acquise à l'Université, dans d'autres universités ou ailleurs comptent parmi les motifs pouvant justifier exceptionnellement l'étude anticipée du dossier de permanence.
- d) Le directeur du département doit transmettre la demande d'étude anticipée du dossier de permanence au CDP, qui doit décider s'il s'agit ou non d'un cas exceptionnel. Avant de prendre une décision, le comité peut demander au professeur de lui fournir d'autres documents écrits à l'appui de sa demande. A ce stade, celui-ci peut être appelé à être entendu devant le CDP, à la demande de ce dernier.
- e) Si le CDP accepte la demande d'étude anticipée du dossier de permanence, les dispositions de la clause 18.15 doivent s'appliquer.
- f) Advenant que le CDP juge insuffisants les motifs invoqués à l'appui de la demande de l'étude anticipée du dossier de permanence, sa décision est finale. Pareille décision toutefois ne doit pas constituer un refus d'octroi de la permanence et les dispositions touchant l'étude obligatoire du dossier de permanence doivent s'appliquer conformément à la clause 18.10.

18.14 Responsabilités à l'égard de l'étude du dossier de permanence

1. Le comité départemental de permanence (CDF)
  - a) Sous réserve des dispositions de la clause 18.14.2, chaque département doit établir un CDF, conformément aux dispositions ci-dessous.
  - b) Le CDF doit être formé des membres suivants:
    - i) le directeur du département, qui doit avoir droit de vote;
    - ii) tous les membres permanents du département qui ne sont pas en congé durant la période où siège le CDF.
  - c) Le CDF doit être présidé par le directeur du département, qu'il ait acquis ou non la permanence. Nonobstant ce qui précède, si le dossier de permanence du directeur du département est à l'étude au cours de l'année considérée, le directeur ne doit pas siéger au comité durant cette année. Dans ce cas, le CDF doit se choisir un président parmi les autres membres. Ce président doit avoir droit de vote.
2. Département comprenant au plus deux (2) professeurs permanents

Si un département comprend moins de trois (3) professeurs permanents qui ne sont pas en congé, on ne procède pas à la création d'un comité départemental de permanence. Le cas des candidats à la permanence relevant du département en question doit être alors étudié directement par le comité facultaire/divisionnel de permanence (voir l'article 18.16).

3. Le comité facultaire/divisionnel de permanence (Comité FAC/DIV de permanence)

- a) On doit procéder à la création d'un comité unique facultaire/divisionnel (FAC/DIV) de permanence dans toutes les facultés ou divisions comme il est indiqué plus bas, chargé d'examiner toutes les décisions prises par les CDP de la faculté ou de la division. On doit élire des substituts pour pallier l'absence éventuelle de membres réguliers (pour cause de maladie, conflit d'intérêt, etc...).

Les substituts d'une année donnée doivent devenir automatiquement membres réguliers. l'année suivante.

- b) Le comité FAC/DIV de permanence doit être constitué chaque année des membres suivants:

i) membres élus:

A. les trois (3) membres permanents de la faculté ou de la division élus l'année précédente à titre de substituts à même la liste de candidats no. 1 (voir clause 18.14.3 c));

B. le professeur élu comme substitut l'année précédente à même la liste de candidats no. II (voir clause 18.14.3 c));

- ii) président: le doyen de la faculté ou de la division doit agir à titre de président: il n'a droit de vote qu'en cas d'égalité des voix.

- c) Au plus tard le 10 septembre de chaque année, le doyen de la faculté ou de la division doit créer un comité des candidatures formé de trois (3) membres à temps complet de la faculté ou de la division.

Le comité des candidatures doit établir deux (2) listes de candidats, comme suit:

Liste no. I: Le comité des candidatures doit immédiatement inviter par écrit tous les professeurs éligibles à temps complet de la faculté ou de la division (voir article 18.14.3d) à suggérer des substituts aux postes énumérés à l'article 18.14.3b) i) ci-dessus. Les candidats de la liste no. I doivent avoir acquis la permanence et être membres de la faculté ou de la division.

La date de clôture des candidatures est le 10 octobre. Advenant qu'à l'échéance, moins de six (6) candidats éligibles aient accepté d'agir à titre de substituts pendant la première année et à titre de membres réguliers du comité FAC/DIV de permanence l'année suivante, le comité des candidatures, du 11 au 15 octobre inclusivement, tente de susciter d'autres candidatures ou propose lui-même des candidats de façon à porter à six (6) le nombre de candidats de la liste no. I.

Liste no. II: les candidats de la liste no. II doivent provenir de l'ensemble des professeurs éligibles à temps complet de n'importe quelle faculté ou division, conformément à la clause 18.14.3d).

Au plus tard le 15 octobre, le comité des candidatures doit communiquer par écrit au président de l'APUC ainsi qu'au vice-recteur à l'enseignement concerné le nom des candidats apparaissant à la liste no. I.

Le comité des candidatures doit recevoir du président, de l'APUC et du vice-recteur à l'enseignement une liste de candidat au poste de substitut mentionné à l'article 18.14.3b), ci-dessus, au plus tard le 1er novembre.

Le comité des candidatures doit s'assurer que la liste no. II comprend au moins deux (2) candidats.

Le comité des candidatures doit s'assurer que tous les candidats sont disposés à agir à titre de substituts, la première année, et à titre de membres réguliers du comité FAC/DIV pour l'année suivante. Il doit ensuite s'assurer que chaque candidat lui fait parvenir un curriculum vitae et informer les professeurs à temps complet qu'il leur est loisible de consulter les c.v. avant l'élection.

L'élection doit avoir lieu au plus tard le 21 novembre sous la supervision d'un comité d'élection mis sur pied chaque année par chaque Conseil de faculté. Le vote a lieu au scrutin secret. Tous les professeurs à temps complet qui ne sont pas en congé au moment de l'élection ont droit de voter pour trois (3) candidats de la liste no. I et pour un candidat de la liste no. II.

- d) Pour être éligibles, les professeurs doivent en être au moins à leur deuxième (2e) année de service à temps complet à l'Université Concordia. Bien qu'un professeur en congé n'ait pas le droit d'agir à titre de substitut ou de membre régulier du comité FAC/DIV de permanence, il peut être élu pendant son congé en vue d'occuper un poste à son retour au cours de l'année universitaire suivante.
- e) Pour toute année donnée, les quatre (4) substituts doivent provenir de quatre (4) départements différents.

Le comité chargé de surveiller chaque élection du comité FAC/DIV de permanence doit s'assurer que cette clause est respectée.

- f) Les membres réguliers élus au comité FAC/DIV de permanence doivent siéger pour une période d'un (1) an.
- g) A la fin de leur mandat, les membres réguliers élus au comité FAC/DIV de permanence doivent être remplacés par leurs substituts, qui constituent par la suite, avec le doyen de la faculté ou de la division, le nouveau comité FAC/DIV de permanence. On procède alors à l'élection d'un nouveau groupe de substituts selon les mécanismes décrits à l'article 18.14.3c). Advenant qu'un des substituts ne puisse siéger au nouveau comité FAC/DIV de permanence, les mécanismes de mise en candidature et d'élection prévus à l'article 18.14.3c) doivent être convenablement adaptés pour permettre l'élection directe d'un (1) membre régulier pour combler le poste.
- h) Si un membre du comité FAC/DIV de permanence fait partie du même département qu'un candidat dont on étudie un dossier de permanence, il doit se retirer du comité FAC/DIV pendant la période d'étude du dossier du candidat et être remplacé par un substitut d'un autre département. Les substituts sont appelés à siéger au comité par ordre alphabétique.

- 1) Afin d'assurer la continuité, on encourage les substituts au comité FAC/DIV de permanence à assister aux rencontres du comité à titre d'observateurs. Si un substitut observateur fait partie du même département qu'un candidat dont on étudie le dossier de permanence, il doit se retirer pendant la période d'étude du dossier. Les observateurs n'ont ni droit de parole ni droit de vote.

#### 18.15 Mécanismes d'étude du dossier de permanence

- a) Le CDP est constitué chaque année au plus tard le 15 janvier et doit se réunir en janvier et en février en vue d'étudier le cas de tout membre du département qui satisfait aux critères d'étude obligatoire du dossier de permanence définis à l'article 18.10 ou qui a invoqué les dispositions des clauses 18.12 ou 18.13. De plus, le directeur du département, le cas échéant, doit demander au CDP d'étudier les cas d'octroi de la permanence à l'engagement (voir 18.11).
- b) Le directeur du département doit:
  - i) faire connaître à tous les membres à temps complet du département, avant le 15 janvier, le nom des membres du CDP;
  - ii) communiquer au CDP la liste des candidats admissibles à la permanence conformément aux dispositions de la clause 18.10 ainsi que les noms des personnes qui ont invoqué les dispositions des clauses 18.12 ou 18.13;
  - iii) avant le 15 octobre, aviser les candidats à la permanence de la nécessité de préparer un dossier approprié pour considération ultérieure par le CDP;
  - iv) convoquer la première réunion du CDP au plus tard le 15 janvier. L'avis de convocation pour cette première réunion doit être envoyé à tous les membres du CDP au moins une (1) semaine avant la date de la réunion.

- c) Le dossier de permanence d'un professeur lié par contrat à plus d'un département doit être étudié séparément par chacun des CDP des départements auxquels il est rattaché. Si les départements relèvent de la même faculté ou division, les rapports des CDP doivent être soumis au comité FAC/DIV de permanence de cette faculté. Si les départements relèvent de facultés ou de divisions différentes, les comités FAC/DIV de permanence fusionnent en un seul comité FAC/DIV de permanence, co-présidé par les doyens concernés, afin d'en arriver à une recommandation unique. En cas d'égalité des voix, les doyens, en tant que co-présidents, n'ont droit qu'à un vote unique.
- d) Il incombe au candidat de démontrer qu'il se qualifie en vue de l'octroi de la permanence. Il est responsable de préparer un dossier approprié à l'appui de sa demande. Le dossier doit être remis au président du CDP au plus tard le 5 janvier de l'année au cours de laquelle il est à l'étude et il doit être transmis au CDP au plus tard le 15 janvier. Un professeur qui exerce des activités académiques dans les unités académiques autres que son ou ses départements (p.ex. les collègues) doit en faire mention dans le dossier qu'il présente au(x) CDP(s), documents justificatifs à l'appui.
- e) Le candidat qui souhaite que des lettres de référence de personnes extérieures à l'Université soient prises en considération doit indiquer le nom de ces personnes dans son dossier. On doit demander à ces personnes d'adresser leur lettre de référence directement au président du CDP afin qu'il les reçoive au plus tard le 5 janvier.
- f) Le candidat qui désire invoquer les mécanismes établis à l'article 18.12 notera que les demandes de remise doivent être faites avant le 5 janvier.

- g) Le candidat doit être entendu devant le CDP. S'il le désire, il peut se faire accompagner d'un collègue membre du corps professoral à temps complet, qui lui sert de conseiller. Le candidat et/ou son conseiller doit (doivent) être prêt(s) à répondre à toute question pertinente. Le candidat a le droit, à l'appui de candidature, de produire tous les documents supplémentaires qu'il juge nécessaires et/ou de se faire entendre devant le CDP toute personne de son choix. Tout membre du CDP peut présenter des éléments d'information pertinents en rapport avec la candidature. Le président a la responsabilité de se procurer et de fournir au CDP toute la documentation nécessaire, dont le candidat doit obtenir des exemplaires. Le CDP a le droit d'inviter toute personne qu'il juge utile à être entendu devant lui et de demander des renseignements supplémentaires en rapport avec tout aspect de la documentation du candidat. Après présentation de tous les documents utiles et une période de questions, le candidat doit se retirer. Son conseiller doit assister aux discussions qui s'ensuivent; il n'a pas droit de vote s'il n'est pas membre du CDP. Les conseillers s'engagent à garder le secret à propos des discussions qui se déroulent après le départ du candidat.
- h) Les membres du CDP présents à l'audition et à la discussion qui a suivi doivent décider à la majorité, au scrutin secret, s'il y a lieu ou non de recommander l'octroi de la permanence. Le quorum doit être établi à plus de 50% des membres du CDP. Le vote doit être dûment noté au procès-verbal. Les abstentions ne doivent pas être comptabilisées dans le résultat du scrutin.
- i) La recommandation du CDP pour chaque candidat doit être faite sous forme de rapport motivé approuvé par le CDP. Après son approbation, le président du CDP doit transmettre le rapport au doyen, à titre de président du comité FAC/DIV de permanence, et en faire parvenir des exemplaires à tous les membres du CDP ainsi qu'au candidat, avant le 1er mars. Le rapport doit être accompagné du dossier complet, y compris le dossier du candidat.

Nonobstant ce qui précède, il n'est pas exclu de soumettre séparément au comité FAC/DIV de permanence un rapport dissident dûment signé, avant le 1er mars, à condition que le CDP et le candidat en reçoivent aussi des exemplaires.

- j) En cas d'égalité des voix, le directeur du département doit faire parvenir au comité FAC/DIV de permanence les deux rapports, avec copie à tous les membres du CDP et au candidat.

- k) Dans la semaine qui suit la réception des documents énuméré ci-dessus, le candidat peut soumettre des déclarations écrites supplémentaires au comité FAC/DIV de permanence avec copie au président du CDF pour distribution aux membres du comité.
- l) Dès réception du rapport du CDF, le doyen doit s'assurer que les mécanismes prévus dans le présent document ont bien été suivis.
- m) Au plus tard le 15 mars, le doyen doit soumettre aux autres membres du comité FAC/DIV de permanence le rapport et le dossier de chaque candidat provenant du(des) CDF(s). Le comité FAC/DIV de permanence doit se réunir en mars et en avril. Il peut demander des renseignements supplémentaires, oraux ou écrits, ou des précisions, au candidat et/ou au CDF. Une demande de tels renseignements supplémentaires ou de précisions faites à l'une ou à l'autre des parties, doit être accompagnée d'un avis à l'autre partie qui doit alors avoir l'opportunité de répondre à la production de documents supplémentaires. Après réception de la demande de renseignements supplémentaires, le candidat et/ou le CDF dispose(nt) d'une semaine pour y répondre.
- n) Le comité FAC/DIV de permanence doit décider soit de confirmer, soit de renverser la recommandation du CDF. La décision doit être prise à la majorité des voix, au scrutin secret, sur la base d'une résolution visant à confirmer la recommandation du CDF. Toute abstention doit être considérée comme un vote contre ladite confirmation. En cas d'égalité des voix, le président doit voter.
- o) Le comité FAC/DIV de permanence doit rédiger pour chaque candidat un rapport individuel motivé. Le doyen doit transmettre ce rapport au vice-recteur à l'enseignement concerné, au plus tard le 1er mai. Le rapport doit conclure à la recommandation de la permanence ou au refus de la permanence. Doivent y être annexés le ou les rapports du CDF ainsi que le dossier complet, y compris le dossier du candidat.

- p) Le vice-recteur à l'enseignement doit informer le candidat et le CDP de la recommandation ou du refus de la permanence et adresser à chacun d'eux un exemplaire du rapport du comité FAC/DIV de permanence, avant le 7 mai. Si les dispositions de l'article 21 relatives aux mécanismes d'appel s'appliquent, le vice-recteur doit informer de leur droit d'appel le candidat et le CDP. Si la recommandation du comité FAC/DIV de permanence coïncide avec celle du CDP, le vice-recteur à l'enseignement doit transmettre au recteur le rapport du comité FAC/DIV de permanence, le ou les rapports du CDP ainsi que le dossier complet, y compris le dossier du candidat. Toutefois, si le comité FAC/DIV de permanence renverse la recommandation du CDP, le vice-recteur doit attendre jusqu'au 21 mai pour transmettre le dossier au recteur afin de laisser au candidat ou au CDP le temps suffisant pour interjeter appel. Si la procédure d'appel est déclenchée, il doit en informer le recteur.
- q) Le recteur doit s'assurer que le comité FAC/DIV de permanence s'est effectivement conformé aux dispositions prévues dans les présents règlements.
- r) Si le comité FAC/DIV de permanence refuse la permanence au candidat et qu'il est impossible d'interjeter appel ou qu'aucun appel n'a été déposé, la notification faite au candidat par le vice-recteur à l'enseignement, conformément à la clause 18.15 (p) ci-dessus, doit constituer le document formel de refus de la permanence émanant de l'Université.
- s) Si le comité FAC/DIV confirme la recommandation du CDP visant à accorder la permanence ou renverse la recommandation du CDP de ne pas l'accorder et que le CDP n'interjette pas appel, le recteur doit transmettre au Conseil d'administration le dossier du comité FAC/DIV de permanence ainsi que le rapport sur le candidat.
- t) Si le Conseil d'administration accorde la permanence, celle-ci prend effet le 1er juin suivant. Le secrétaire du Conseil d'administration doit en informer le candidat.

#### 18.16 Dispositions spéciales pour un département avec deux membres permanents ou moins

- a) Il incombe au candidat de démontrer qu'il se qualifie en vue de l'octroi de la permanence. Il est responsable de préparer un dossier approprié à l'appui de sa demande. Le dossier doit être remis au doyen qui préside le comité FAC/DIV de permanence, au plus tard le 5 janvier de l'année au cours de laquelle il

doit être transmis au comité FAC/DIV de permanence (au plus tard le 15 janvier). Un professeur qui exerce des activités professionnelles dans des unités autres que son ou ses départements (p.ex. les collèges) doit en faire mention dans le dossier qu'il présente au comité FAC/DIV de permanence, documents justificatifs à l'appui.

- b) Le candidat qui souhaite produire des lettres de référence de personnes extérieures à l'Université doit indiquer le nom de ces personnes dans son dossier. On doit demander à ces personnes d'adresser leur lettre de référence directement au doyen qui préside le comité FAC/DIV de permanence afin qu'il les reçoive au plus tard le 5 janvier.
- c) Le candidat qui désire invoquer les mécanismes établis à l'article 18.12 notera que les demandes de remise doivent être faites avant le 5 janvier.
- d) Le comité FAC/DIV de permanence doit fournir aux professeurs permanents, qui ne sont pas en congé, l'occasion d'être entendus devant lui et/ou de présenter des documents écrits en rapport avec la candidature d'un membre du département. Qu'il ait acquis la permanence ou non, le directeur du département doit soumettre une recommandation au doyen, qui agit à titre de président du comité FAC/DIV de permanence, au plus tard le 5 janvier.
- e) Le candidat doit être entendu devant le comité FAC/DIV de permanence. S'il le désire, il peut se faire accompagner d'un collègue membre du corps professoral à temps complet, qui lui sert de conseiller.

Le candidat et/ou son conseiller doit(doivent) être prêt(s) à répondre à toute question pertinente. Le candidat a le droit, à l'appui de sa candidature, de produire tous les documents supplémentaires qu'il juge nécessaires et/ou de faire entendre devant le comité FAC/DIV de permanence toute personne de son choix. Le comité FAC/DIV de permanence a le droit d'inviter toute personne à être entendue devant lui relativement à une candidature et de demander des renseignements supplémentaires en rapport avec n'importe quel aspect de la documentation du candidat. Après la présentation de tous les documents utiles et une période de questions, le candidat doit se retirer. Son conseiller doit assister aux discussions qui s'ensuivent; il n'a pas droit de vote s'il n'est pas membre du comité FAC/DIV de permanence. Les conseillers s'engagent à garder le secret à propos des discussions qui se déroulent après le départ du candidat.

- f) Le comité FAC/DIV de permanence doit recommander l'octroi ou le refus de la permanence. Le vote doit être pris à la majorité, au scrutin secret, sur la base d'une résolution visant à accorder la permanence. Toute abstention doit être considérée comme un vote contre l'octroi de la permanence. En cas d'égalité des voix, le président doit voter.
- g) Le comité FAC/DIV de permanence doit rédiger un rapport individuel motivé. Le doyen doit transmettre le rapport au vice-recteur à l'enseignement concerné, au plus tard le 1er mai. Le rapport doit conclure à la recommandation d'octroyer ou de refuser la permanence et être accompagné du dossier du candidat.
- h) Le vice-recteur à l'enseignement doit informer le candidat et le(s) membre(s) permanent(s) du département de la recommandation d'octroyer ou de refuser la permanence et transmettre à chacun d'eux un exemplaire du rapport du comité FAC/DIV de permanence avant le 7 mai. Le vice-recteur à l'enseignement doit informer le candidat et le(s) membre(s) permanent(s) de leur droit d'appel conformément aux dispositions de l'article 21. Le vice-recteur à l'enseignement doit attendre jusqu'au 21 mai avant de transmettre sa recommandation au recteur afin de laisser le temps nécessaire pour interjeter appel.
- i) Nonobstant les dispositions contraires de la clause 21.04 (b), un candidat rattaché à un département qui n'a pas de CDP peut en appeler d'une recommandation négative du comité FAC/DIV de permanence; le(s) membre(s) permanent(s) d'un tel département et/ou le directeur du département peuvent en appeler d'une recommandation positive du comité FAC/DIV de permanence.

## ARTICLE 19

### PERMANENCE DES BIBLIOTHECAIRES

- 19.01 a) On entend par permanence, en tant que statut académique, un emploi continu à temps complet à titre de bibliothécaire II, de bibliothécaire adjoint ou de bibliothécaire principal jusqu'à ce que survienne la démission ou la retraite ou jusqu'à la cessation d'emploi conformément aux dispositions de la présente convention collective.
- b) L'octroi de la permanence constitue un moyen d'assurer les libertés universitaires, qui constituent un principe auquel souscrit la communauté universitaire.
- c) L'octroi de la permanence vient confirmer la compétence d'une personne et son engagement à l'égard de l'activité créatrice de l'enseignement supérieur.
- d) Le Conseil d'administration n'accorde la permanence qu'en se fondant sur le jugement des pairs du membre, conformément aux mécanismes stipulés dans le présent article.
- 19.02 La permanence ne doit pas s'appliquer aux postes administratifs ou à tout autre poste extérieur à l'unité de négociation. Toutefois, un membre ayant acquis la permanence ne doit pas perdre son statut s'il accepte l'un des postes mentionnés ci-dessus. Dès la fin de son mandat à un tel poste, ou s'il démissionne avant la fin de son mandat, il doit réintégrer son statut original sans interruption de permanence.
- 19.03 Un membre permanent qui change de département à l'intérieur de l'Université conserve sa permanence.
- 19.04 Un membre permanent bénéficiant d'un dégrèvement de fonction conformément à l'article 25 doit conserver son statut de membre sans interruption de permanence.
- 19.05 Avant l'octroi de la permanence, l'engagement de membres à un poste à temps plein de bibliothécaire I, bibliothécaire II, bibliothécaire adjoint ou bibliothécaire principal doit être un engagement à l'essai pour une durée conforme aux dispositions de l'article 19.10.
- 19.06 Un candidat ne doit pas faire l'objet de l'étude du dossier de permanence durant une année au cours de laquelle son contrat n'est pas renouvelé. Cette disposition ne constitue pas une remise aux termes de l'article 19.12.

19.07 Les candidats à la permanence doivent avoir fait la preuve de leurs aptitudes et de leur désir de répondre aux attentes de représentation et d'administration de leur division, de la bibliothèque et de l'Université.

19.08 Si l'étude du dossier de permanence n'aboutit pas à l'octroi de la permanence, le mandat du candidat prend normalement fin le 31 mai de l'année civile qui suit celle au cours de laquelle le vice-recteur l'a informé du refus de l'octroi de la permanence. Le membre qui s'est vu refuser une fois la permanence n'y est plus admissible.

19.09 Critères

Les deux éléments suivants constituent les seuls motifs auxquels sera apportée une considération particulière pour décider si la permanence sera accordée:

- i) la compétence et le "potentiel" professionnels du candidat tels qu'ils se manifestent dans sa contribution aux services que la bibliothèque fournit directement ou indirectement aux usagers;
- ii) la compétence et le "potentiel" professionnels du candidat tels qu'ils se manifestent dans des diplômes supérieurs, des publications de recherche, le cas échéant, ainsi que dans des travaux d'érudition et une productivité continue.

En outre, il peut être tenu compte de contributions véritablement exceptionnelles, dépassant les attentes normales, à la vie académique et professionnelle de l'Université.

19.10 Etude obligatoire du dossier de permanence

- a) Les bibliothécaires I ne sont pas admissibles à la permanence.
- b) Sous réserve des dispositions de la clause 19.12, on doit étudier le dossier de permanence d'un bibliothécaire II durant sa cinquième (5e) année de service continu à temps complet à l'Université au rang de bibliothécaire I ou II. Sous réserve des dispositions de la clause 19.14, il peut être admissible à l'étude du dossier de permanence, dans les cas exceptionnels, avant la cinquième (5e) année, mais il ne peut l'être en aucun cas avant la troisième (3e) année.

- c) Sous réserve des dispositions de la clause 19.12, on doit étudier le dossier de permanence d'un bibliothécaire adjoint ou principal durant sa cinquième (5e) année de service continu à temps complet à un rang supérieur à celui de bibliothécaire I, ou durant sa troisième (3e) année à un rang supérieur à celui de bibliothécaire II. Tel que prévu à l'article 19.13, il peut y être admissible avant la période prévue, dans des cas exceptionnels.
- d) On entend par une année de service à temps complet les douze (12) mois compris entre le 1er juin et le 31 mai. Toutefois, aux fins de l'étude du dossier de permanence si l'engagement initial a lieu entre le 1er juin et le 15 septembre, doit être considérée comme année de service à temps complet la période allant de la date d'engagement jusqu'au 31 mai.
- e) Seules les années de service effectuées au cours des engagements à l'essai entrent dans la détermination de l'admissibilité à l'étude du dossier de permanence.
- f) Un membre qui a bénéficié d'une période de congé autorisée conformément aux articles 26, 32, 34, 35 et 38, doit se voir accorder l'équivalent d'une année complète de service, aux fins de l'étude du dossier de permanence, à la condition d'avoir effectué au moins neuf (9) mois consécutifs de service entre le 1er juin et le 31 mai; il se voit accorder une demi-année de service à condition d'avoir effectué au moins six (6) mois consécutifs de service entre le 1er juin et le 31 mai.
- g) Pour être admissible à l'étude obligatoire du dossier de permanence, un membre ne doit pas s'être prévalu d'une longue période de congé durant les sessions d'enseignement régulières de l'année civile précédant l'étude de son dossier; il peut toutefois réclamer l'étude anticipée de son dossier de permanence conformément à la clause 19.13.
- h) Les candidats qui, au 1er janvier d'une année donnée, n'ont pas accumulé les années de service nécessaires ne doivent pas être admissibles à l'étude du dossier de permanence au cours de l'année en question.

19.11 Permanence attribuée à l'engagement

- a) Seuls les bibliothécaires adjoints ou les bibliothécaires principaux sont susceptibles de se voir attribuer la permanence au moment de l'engagement, et ceci seulement par suite d'une recommandation positive du comité divisionnel de permanence (CDP). Le chef de division doit convoquer une réunion du CDP visant à étudier la possibilité d'attribuer à un candidat la permanence à l'engagement.
- b) Le CDP et le chef de division doivent faire chacun une recommandation au directeur/au doyen en rapport avec l'octroi de la permanence à l'engagement. Le candidat à la permanence attribuée à l'engagement n'a pas le droit à une audition devant le CDP ni le droit de recevoir des procès-verbaux des réunions.
- c) Le directeur/le doyen doit étudier le rapport du CDP, celui du chef de division ainsi que le dossier du candidat et il doit transmettre pour étude ces pièces, avec ses propres commentaires s'il y a lieu, au vice-recteur concerné. Si ce dernier, approuve la recommandation du CDP relative à l'octroi de la permanence à l'engagement, il doit la transmettre au recteur, qui lui-même doit la transmettre au Conseil d'administration.

19.12 Remise de l'étude obligatoire du dossier de permanence

- a) Il est loisible à un bibliothécaire de demander que soit différée d'un an l'étude de son dossier de permanence en dépit du fait qu'il a atteint l'étape définie à l'article 19.10. La demande de remise doit être soumise par écrit au chef de division, avec copies au directeur/au doyen ainsi qu'au vice-recteur concerné. La demande de remise doit être faite avant le 5 janvier de l'année pendant laquelle l'étude de son dossier de permanence aurait été obligatoire, à défaut d'une telle demande.
- b) La remise ne peut être accordée que par le CDP. L'étude du dossier ne peut être différée que d'une (1) année complète dans le cas d'un bibliothécaire adjoint ou d'un bibliothécaire principal. Dans le cas d'un bibliothécaire II, il est possible de la retarder d'une année supplémentaire, à la demande de l'intéressé. L'étude du dossier de permanence ne peut en aucun cas être différée au-delà de la période indiquée dans le présent article.

- c) Le fait d'accorder une telle remise ne doit causer aucun préjudice au candidat quant à l'étude ultérieure de son dossier de permanence, pas plus qu'elle ne doit avoir d'effet sur le droit de l'Université de ne pas renouveler l'engagement d'un bibliothécaire.

19.13 Etude anticipée du dossier de permanence

- a) Un bibliothécaire qui, par exception, fait une demande d'étude anticipée de son dossier de permanence doit le faire par écrit à son chef de division avant le 5 janvier.
- b) Il incombe au bibliothécaire qui fait une demande d'étude anticipée de son dossier de permanence d'établir le caractère exceptionnel de son cas.
- c) Les postes occupés ou l'expérience acquise à l'Université, dans d'autres universités ou ailleurs comptent parmi les motifs pouvant justifier exceptionnellement l'étude anticipée du dossier de permanence.
- d) Le chef de division doit transmettre la demande d'étude anticipée du dossier de permanence au CDP, qui doit décider s'il s'agit ou non d'un cas exceptionnel. Avant de prendre une décision, le comité peut demander au bibliothécaire de lui fournir d'autres documents écrits à l'appui de sa demande. A ce stade, celui-ci peut être appelé à être entendu devant le CDP, à la demande de ce dernier.
- e) Si le CDP accepte la demande d'étude anticipée du dossier de permanence, les dispositions de la clause 19.15 doivent alors s'appliquer.
- f) Advenant que le CDP juge insuffisants les motifs invoqués à l'appui de la demande de l'étude anticipée du dossier de permanence, sa décision est finale. Pareille décision toutefois ne constitue pas un refus d'octroi de la permanence et les dispositions touchant l'étude obligatoire du dossier de permanence s'appliquent conformément à la clause 19.10.

19.14 Responsabilités à l'égard de l'étude du dossier de permanence

1. Le comité divisionnel de permanence (CDF)

- a) Sous réserve des dispositions de la clause 19.14.2. chaque division doit établir un CDF, conformément aux dispositions ci-dessous.
- b) Le CDF doit être formé des membres suivants:
  - i) le chef de division, qui doit avoir droit de vote;
  - ii) tous les bibliothécaires permanents membres de la division qui ne sont pas en congé durant la période où siège le CDF.
- c) Le CDF doit être présidé par le chef de division, qu'il ait ou non acquis la permanence. Ce président doit avoir droit de vote.

2. Bibliothécaire non rattaché à la bibliothèque

On ne doit pas établir de CDF pour les bibliothécaires non rattachés à la bibliothèque. Au lieu de cela, l'étude de leur dossier de permanence relève directement du comité de permanence de la bibliothèque (CDF).

3. Le comité de permanence de la bibliothèque (CPB)

- a) On doit procéder à la création d'un comité unique de permanence de la bibliothèque, composé comme il est indiqué plus bas, chargé de réviser toutes les décisions prises par les CDF. On doit élire des substituts pour pallier l'absence éventuelle d'un membre régulier du CPB (pour cause de maladie, conflit d'intérêt, etc...) Les substituts d'une année donnée deviennent automatiquement membres réguliers l'année suivante.
- b) Le comité de permanence de la bibliothèque doit être constitué chaque année des membres suivants:
  - i) membres élus:
    - A. les trois (3) membres permanents du CPB élus l'année précédente à titre de substituts à partir de la liste de candidats no 1 (voir clause 19.14.3 c):

B. Le bibliothécaire élu comme substitut l'année précédente à partir de la liste de candidats no II (voir clause 19.14.3 c)).

ii) Président: le directeur des bibliothèques doit agir à titre de président sauf lorsqu'on étudie le cas d'un bibliothécaire non rattaché à la bibliothèque, auquel cas le directeur/le doyen approprié préside la réunion. Le président n'a droit de vote qu'en cas d'égalité des voix.

c) Au plus tard le 10 septembre de chaque année, le directeur des bibliothèques doit créer un comité des candidatures formé de trois (3) membres de la bibliothèque à temps complet.

Le comité des candidatures doit établir deux (2) listes de candidats, comme suit:

Liste no I: le comité des candidatures doit inviter par écrit tous les bibliothécaires admissibles à temps complet (voir clause 19.14.3. d)) à suggérer des substituts aux postes énumérés à l'article 19.14.3 b) i) ci-dessus. Les candidats figurant sur la liste no I doivent être des bibliothécaires ayant acquis la permanence.

La date de clôture des candidatures doit être le 10 octobre. Advenant qu'à l'échéance, moins de six (6) candidats éligibles aient accepté d'agir à titre de substituts pendant la première année et à titre de membres réguliers du comité de permanence de la bibliothèque l'année suivante, le comité des candidatures, entre les 11 et 14 octobre inclusivement, tente de susciter d'autres candidatures ou propose lui-même des candidats de façon à porter à six (6) le nombre de candidats de la liste no I.

Liste no II: Les candidats de la liste no II doivent provenir de l'ensemble des membres éligibles à temps complet, conformément à la clause 19.14.3. d).

Au plus tard le 15 octobre, le comité des candidatures doit communiquer par écrit au président de l'AFUC ainsi qu'au vice-recteur concerné le nom des candidats apparaissant à la liste no I.

Le comité des candidatures doit recevoir du président de l'APUC et du vice-recteur une liste de candidats aux postes de substituts mentionnés l'article 19.14.3 b) ci-dessus, au plus tard le 1er novembre.

Le comité des candidatures doit s'assurer que la liste no II comprend au moins deux (2) candidats.

Le comité des candidatures doit s'assurer que tous les candidats sont disposés à agir à titre de substituts, la première année, et à titre de membres réguliers, l'année suivante. Il doit ensuite s'assurer que chaque candidat lui fait parvenir un c.v. et informer les bibliothécaires à temps complet qu'il leur est loisible de consulter les c.v. avant l'élection.

L'élection doit avoir lieu au plus tard le 21 novembre sous la supervision d'un comité des deux (2) bibliothécaires, l'un nommé par le directeur des bibliothèques et l'autre par le président de l'APUC. Le vote doit avoir lieu au scrutin secret. Tous les bibliothécaires à temps complet qui ne sont pas en congé au moment de l'élection ont droit de voter pour trois (3) candidats de la liste no I et pour un (1) candidat de la liste no II.

- d) Pour être éligible, les bibliothécaires doivent en être au moins à leur deuxième (2e) année de service à temps complet à Concordia. Bien qu'un bibliothécaire en congé n'ait pas droit d'agir à titre de substitut ou de membre régulier du comité de permanence de la bibliothèque, il peut être élu pendant son congé en vue d'occuper un poste à son retour au cours de l'année suivante.
- e) Pour toute année donnée, les quatre (4) substituts doivent provenir de subdivisions différentes de la bibliothèque et du groupe des bibliothécaires non rattachés à la bibliothèque.

Les bibliothécaires chargés de surveiller chaque élection du CPB doivent s'assurer que cette clause est respectée.

- f) Les membres réguliers élus au CPB doivent siéger pour une période d'un (1) an.

- g) A la fin de leur mandat, les membres réguliers élus au CPB doivent être remplacés par leurs substituts qui constituent par la suite avec le directeur des bibliothèques le nouveau CPB. On procède alors à l'élection d'un nouveau groupe de substituts selon les mécanismes décrits à l'article 19.14.3 c). Advenant qu'un des substituts ne puisse siéger au nouveau CPB, les mécanismes de mise en candidature et d'élection prévus à l'article 19.14.3 c) doivent être convenablement adaptés pour permettre l'élection directe d'un membre régulier pour combler le poste.
- h) Si un membre du CPB fait partie de la même unité qu'un candidat dont on étudie le dossier de permanence, il doit se retirer du CPB pendant la période d'étude du dossier du candidat et être remplacé par un substitut d'une autre unité. Les observateurs substituts sont appelés à siéger au comité par ordre alphabétique.
- i) Afin d'assurer la continuité, on encourage les substituts du CPB à assister aux rencontres du comité à titre d'observateurs. Si un substitut fait partie de la même unité qu'un candidat dont on étudie le dossier de permanence, il doit se retirer pendant la période d'étude du dossier. Les observateurs n'ont ni droit de parole ni droit de vote.

19.15 Mécanismes d'étude du dossier de permanence

- a) Le CDP est constitué chaque année au plus tard le 15 janvier et doit se réunir en janvier et en février en vue d'étudier le cas de tout membre de la division qui satisfait aux critères d'étude obligatoire du dossier de permanence définis à l'article 19.10 ou qui a invoqué les dispositions des clauses 19.12 et 19.13. De plus, le chef de division, le cas échéant, doit demander au CDP d'étudier les cas d'octroi de permanence à l'engagement (clause 19.11).
- b) Le chef de division doit:
  - i) faire connaître à tous les membres à temps complet de la division, avant le 15 janvier, le nom des membres du CDP;
  - ii) communiquer au CDP la liste des candidats admissibles à la permanence conformément aux dispositions de la clause 19.10 ainsi que les noms des personnes qui ont invoqué les dispositions des clauses 19.12 et 19.13;
  - iii) avant le 15 octobre, aviser les candidats à la permanence de la nécessité de préparer un dossier approprié pour considération ultérieure par le CDP.
  - iv) convoquer la première réunion du CDP au plus tard le 15 janvier. L'avis de convocation pour cette réunion doit être envoyé à tous les membres du CDP au moins une (1) semaine avant la date de la réunion.
- c) Le dossier de permanence d'un bibliothécaire lié par contrat à plus d'une division doit être étudié séparément, par chacun des CDP des divisions auxquelles le membre est rattaché. Les rapports doivent ensuite être communiqués au CPB.

- d) Il incombe au candidat de démontrer qu'il se qualifie en vue de l'octroi de la permanence. Il est responsable de préparer un dossier approprié à l'appui de sa demande. Le dossier doit être remis au président du CDP au plus tard le 5 janvier de l'année au cours de laquelle il est à l'étude et il doit être transmis au CDP au plus tard le 15 janvier. Le bibliothécaire qui exerce des activités dans des unités de la bibliothèque autres que sa ou ses division(s) (p. ex. les collèges) doit en faire mention dans le dossier qu'il présente au(x) CDP(s), documents justificatifs à l'appui.
- e) Le candidat qui souhaite que des lettres de référence de personnes extérieures à l'Université soient prises en considération, doit indiquer le nom de ces personnes dans son dossier. On doit demander à ces personnes d'adresser leur lettre de référence directement au président du CDP afin qu'il les reçoive au plus tard le 5 janvier.
- f) Le candidat qui désire invoquer les mécanismes établis à l'article 19.12 doit noter que les demandes de remise doivent être faites avant le 5 janvier.
- g) Le candidat doit être entendu devant le CDP. S'il le désire, il peut se faire accompagner d'un collègue bibliothécaire, qui lui sert de conseiller. Le candidat et/ou son conseiller doit (doivent) être prêt(s) à répondre à toutes les questions pertinentes. Le candidat a le droit, à l'appui de sa candidature, de produire tous les documents supplémentaires qu'il juge nécessaires et/ou de faire entendre devant le CDP toute personne de son choix. Tout membre du CDP peut présenter des éléments d'information pertinents en rapport avec la candidature. Le président a la responsabilité de se procurer et de fournir au CDP toute la documentation nécessaire, dont le candidat peut obtenir des exemplaires. Le CDP a le droit d'inviter toute personne qu'il juge utile à être entendu devant lui et de demander des renseignements supplémentaires en rapport avec tout aspect de la documentation du candidat. Après présentation de tous les documents utiles et une période de questions, le candidat doit se retirer. Son conseiller assiste aux discussions qui s'ensuivent; il n'a pas droit de vote s'il n'est pas membre du CDP. Les conseillers s'engagent à garder le secret à propos des discussions qui se déroulent après le départ du candidat.

- h) Les membres du CDP présents à l'audience et à la discussion qui a suivi, décident à la majorité, au scrutin secret, s'il y a lieu ou non de recommander l'octroi de la permanence. Le quorum doit être établi à plus de 50% des membres du CDP. Le vote doit être dûment noté au procès-verbal. Les abstentions ne doivent pas être comptabilisées dans le résultat du scrutin.
- i) La recommandation du CDP pour chaque candidat doit être fait sous forme de rapport motivé approuvée par le CDP. Après son approbation, le président du CDP doit transmettre le rapport au directeur des bibliothèques à titre de président du CPB, et en faire parvenir des exemplaires à tous les membres du CDP ainsi qu'au candidat, avant le 1er mars. Le rapport doit être accompagné du dossier complet, y compris le dossier du candidat.

Nonobstant ce qui précède, il n'est pas exclu de soumettre séparément au CPB un rapport dissident dûment signé, avant le 1er mars, à condition que le CDP et le candidat en reçoivent aussi des exemplaires.

- j) En cas d'égalité des voix, le chef de division doit faire parvenir au CPB les deux rapports, avec copies à tous les membres du CDP et au candidat.
- k) Dans la semaine qui suit la réception des documents énumérés ci-dessus, le candidat peut soumettre des déclarations écrites supplémentaires au CPB, avec copies au président du CDP pour distribution aux membres du comité.
- l) Dès réception du rapport du CDP, le directeur des bibliothèques doit s'assurer que les mécanismes prévus dans le présent document ont bien été suivis.
- m) Au plus tard le 15 mars, le directeur des bibliothèques doit soumettre aux autres membres du CPB les rapports et le dossier de chaque candidat provenant du(des) CDP(s). Le CPB doit se réunir en mars et en avril. Il peut exiger des renseignements supplémentaires, oraux ou écrits, ou des précisions, aux candidats et/ou au CDP. Une demande de tels renseignements supplémentaires ou précisions faite à l'une ou l'autre des parties, doit être accompagnée d'un avis à l'autre partie qui doit alors avoir l'opportunité de répondre à la production de documents supplémentaires. Après réception de la demande de renseignements supplémentaires, le candidat ou le CDP dispose d'une (1) semaine pour y répondre.

- n) Le CPB doit décider de confirmer, soit de renverser la recommandation du CDP. La décision doit être prise à la majorité des voix, au scrutin secret, sur la base d'une résolution visant à confirmer la recommandation du CDP. Toute abstention doit être considérée comme un vote contre ladite confirmation. En cas d'égalité des voix, le président doit voter.
- o) Le CPB doit rédiger pour chaque candidat un rapport individuel motivé. Le directeur des bibliothèques doit transmettre ce rapport au vice-recteur approprié, au plus tard le 1er mai. Le rapport doit conclure à la recommandation de la permanence ou au refus de la permanence. Doivent y être annexés le ou les rapports du CDP ainsi que le dossier complet, y compris le dossier du candidat.
- p) Le vice-recteur doit informer le candidat et le CDP de la recommandation ou de refus de la permanence et adresser à chacun un exemplaire du rapport du CPB, avant le 7 mai. Si les dispositions de l'article 21 relatives aux mécanismes d'appel s'appliquent, le vice-recteur doit informer de leur droit d'appel le candidat et le CDP. Si la recommandation du CPB coïncide avec celle du CDP, le vice-recteur doit transmettre au recteur le rapport du CPB, le ou les rapports du CDP ainsi que le dossier complet, y compris le dossier du candidat. Toutefois, si le CPB renverse la recommandation du CDP, le vice-recteur doit attendre jusqu'au 21 mai pour transmettre le dossier au recteur afin de laisser au candidat ou au CDP le temps suffisant pour interjeter appel. Si la procédure d'appel est déclenchée, il doit en informer le recteur.
- q) Le recteur doit s'assurer que le CPB s'est effectivement conforme aux dispositions prévues dans les présents règlements.
- r) Si le CPB refuse la permanence au candidat et qu'il est impossible d'interjeter appel ou qu'aucun appel n'a été déposé, la notification faite au candidat par le vice-recteur, conformément à la clause 19.15 p) ci-dessus, doit constituer le document formel de refus de permanence émanant de l'Université.
- s) Si le CPB confirme la recommandation du CDP visant à accorder la permanence ou renverse la recommandation du CDP de ne pas l'accorder et que le CDP n'interjette pas appel, le recteur doit transmettre au Conseil d'administration le dossier du CPB ainsi que le rapport sur le candidat.

- t) Si le Conseil d'administration accorde la permanence, celle-ci doit prendre effet le 1er juin suivant. Le secrétaire du Conseil d'administration doit en informer le candidat.

19.16 Bibliothécaires ne relevant pas de la bibliothèque

- a) Il incombe au candidat de démontrer qu'il se qualifie en vue de l'octroi de la permanence. Il est responsable de préparer un dossier approprié à l'appui de sa demande. Le dossier doit être remis au directeur/au doyen qui préside le CPB, au plus tard le 5 janvier de l'année au cours de laquelle il est à l'étude et doit être transmis au CPB au plus tard le 15 janvier. Le bibliothécaire qui exerce des activités professionnelles dans des unités autres que son ou ses départements (p. ex. les collèges) doit en faire mention dans le dossier qu'il présente au CPB, documents justificatifs à l'appui.
- b) Le candidat qui souhaite produire des lettres de référence de personnes extérieures à l'Université doit indiquer le nom de ces personnes dans son dossier. On doit demander à ces personnes d'adresser leur lettre de référence directement au directeur/au doyen qui préside le CPB, afin qu'il les reçoive au plus tard le 5 janvier.
- c) Le candidat qui désire invoquer les mécanismes établis à l'article 19.12 doit noter que les demandes de remise doivent être faites avant le 5 janvier.
- d) Le CPB doit fournir aux membres permanents qui ne sont pas en congé l'occasion d'être entendu devant lui et/ou de présenter des documents écrits en rapport avec le candidat considéré. Qu'il ait acquis la permanence ou non, le supérieur immédiat du bibliothécaire doit soumettre une recommandation au directeur/au doyen qui agit à titre de président du CPB au plus tard le 5 janvier.
- e) Le candidat doit être entendu devant le CPB. S'il le désire, il peut se faire accompagner d'un collègue bibliothécaire à temps complet, qui lui sert de conseiller.

Le candidat et/ou son conseiller doit(doivent) être prêt(s) à répondre à toute question pertinente. Le candidat a le droit, à l'appui de sa candidature, de produire tous les documents supplémentaires qu'il juge nécessaires et/ou de faire entendre devant le CPB toute personne de son choix. Le CPB a le droit d'inviter toute personne à être entendu devant lui relativement à une candidature et de demander des

renseignements supplémentaires en rapport avec tout aspect de la documentation du candidat. Après la présentation de tous les documents utiles et une période de questions, le candidat doit se retirer. Son conseiller doit assister aux discussions qui s'ensuivent; il n'a pas droit de vote s'il n'est pas membre du CPB. Les conseillers s'engagent à garder le secret à propos des discussions qui se déroulent après le départ du candidat.

- f) Le CPB doit recommander l'octroi ou le refus de la permanence. Le vote doit être pris à la majorité, au scrutin secret, sur la base d'une résolution visant à accorder la permanence. Toute abstention est considérée comme un vote contre l'octroi de la permanence. En cas d'égalité des voix, le président doit voter.
- g) Le CPB doit rédiger un rapport individuel motivé. Le doyen de la Faculté des beaux-arts ou le directeur de l'orientation doit transmettre le rapport au vice-recteur approprié au plus tard le 1er mai. Le rapport doit conclure à la recommandation d'octroyer ou de refuser la permanence et être accompagné du dossier du candidat.
- h) Le vice-recteur concerné doit informer le candidat et le(s) membre(s) permanent(s) du Département de la recommandation d'octroyer ou de refuser la permanence et transmettre à chacun d'eux un exemplaire du rapport du CPB, avant le 7 mai. Le vice-recteur approprié doit informer le candidat et le(s) membre(s) permanent(s) de leur droit d'appel conformément aux dispositions de l'article 21. Le vice-recteur approprié doit attendre jusqu'au 21 mai avant de transmettre sa recommandation au recteur afin de laisser le temps nécessaire pour interjeter appel.
- i) Nonobstant les dispositions contraires de la clause 21.04 b) un candidat non rattaché à la bibliothèque peut en appeler d'une recommandation négative du CPB; le ou les membres permanents de l'unité à laquelle est rattaché le candidat peuvent en appeler d'une recommandation positive du CPB.

## ARTICLE 20

### EVALUATION DU RENDEMENT

#### 20.01 Corps professoral

Vers la fin chaque année universitaire, chaque membre doit soumettre au directeur du département, avec copie pour son dossier personnel, conformément à l'article 23, la mise à jour de son curriculum vitae, y compris des renseignements sur ses tâches d'enseignement, de recherche et de services à l'université et à la collectivité; il doit y annexer, en outre, des informations sur l'efficacité de son enseignement.

20.02 Le rendement de chaque membre doit faire l'objet d'une évaluation formelle tous les deux (2) ans. A cette fin, il doit communiquer tous les renseignements qu'il juge utiles en rapport avec l'évaluation de ses activités d'enseignement et de recherche ainsi que tous les autres renseignements qu'il juge pertinents relativement aux deux (2) années écoulées.

20.03 L'évaluation comprend les mécanismes consultatifs mis en place aux paliers départemental et facultaire, tels que décrits à l'article 14.

20.04 L'évaluation doit porter sur l'enseignement, sur la recherche, ainsi que sur les services rendus à l'Université et à la collectivité pendant la période de deux (2) ans. La pondération de chacune de ces composantes doit tenir compte de la composition de la charge de travail du membre.

20.05 Le refus d'accorder une augmentation pour progression dans la carrière ne peut découler que du rendement insatisfaisant d'un membre dans l'accomplissement des tâches qui lui sont attribuées tel qu'établi pendant la procédure de rendement. Tout jugement négatif à cet effet doit être dûment motivé et s'appuyer sur des preuves bien documentées. On doit veiller à transmettre simultanément au membre concerné et au vice-recteur des exemplaires de l'ensemble des recommandations, jugements et documents justificatifs pertinents.

20.06 A la lumière des recommandations établies à partir des mécanismes consultatifs prévus à l'article 14, le vice-recteur doit prendre des décisions relativement aux augmentations pour progression dans la carrière.

20.07 A la lumière des recommandations établies à partir des mécanismes consultatifs prévus à l'article 14 et en fonction des fonds disponibles, le vice-recteur doit accorder des augmentations au mérite et des primes exceptionnelles. Les recommandations des départements relativement aux augmentations au mérite doivent être faites dans des proportions semblables à celles qui sont exposées à l'article 39.02.2. b (ii).

20.08 a) Les membres peuvent interjeter appel auprès du directeur, du doyen ou du vice-recteur concerné relativement aux augmentations au mérite. Lorsqu'un appel est logé auprès du vice-recteur, avant qu'une décision soit prise, l'appelant, le directeur et le doyen doivent se réunir. L'appelant peut se faire accompagner d'un autre membre, qui lui sert de conseiller. En règle générale, les appels doivent être déposés successivement auprès du directeur, du doyen et du vice-recteur.

b) Si, en rapport avec l'augmentation au mérite du membre, les recommandations du comité consultatif du personnel du département, du comité consultatif du doyen et celles du doyen concordent, la décision émanant de l'instance d'appel définie à l'article 20.08 (a) doit être finale. S'il y a un désaccord quelconque entre les trois recommandations en rapport avec l'augmentation au mérite du membre et que la décision émanant de l'instance d'appel définie à l'article 20.08 (a) ne satisfasse pas le membre en cause, celui-ci peut interjeter appel de la décision auprès de la commission d'appel définie à l'article 21. Le membre doit alors signifier son intention d'interjeter appel dans le mois qui suit la notification écrite de la décision émanant de l'instance décrite à l'article 20.08 (a).

c) Nonobstant les dispositions de l'article 20.08 (b) ci-dessus et seulement pour la durée de la présente convention, les membres qui reçoivent une augmentation au mérite ont le droit d'interjeter appel conformément au mécanisme décrit à l'article 20.08 (a), mais ils n'ont pas le droit de recourir au mécanisme d'appel exposé à l'article 20.08 (b).

#### 20.09 Bibliothécaires

Vers la fin de chaque année universitaire, chaque membre doit soumettre au chef de division, avec copie pour son dossier personnel, la mise à jour de son curriculum vitae ainsi que le dossier de sa participation aux services directs et indirects de la bibliothèque ainsi que des services qu'il a rendus à l'université et à la collectivité.

20.10 Le rendement de chaque membre doit faire l'objet d'une évaluation formelle tous les deux (2) ans. A cette fin, un membre doit communiquer tous les renseignements additionnels qu'il juge utiles pour les deux (2) années qui se sont écoulées.

L'évaluation comprend les mécanismes consultatifs mis en place aux paliers de la division et de la bibliothèque, tels que décrits à l'article 15.

20.11 L'évaluation doit porter sur l'exécution des tâches qui ont été assignées au bibliothécaire et sur les services qu'il a rendus à l'université et à la collectivité pendant la période de deux (2) ans. La pondération de chacune de ces composantes doit tenir compte de la composition de la charge de travail du membre.

20.12 Le refus d'accorder une augmentation pour progression dans la carrière ne peut se justifier que par une exécution jugée insatisfaisante, au moment de l'évaluation, des tâches assignées au membre. Tout jugement négatif à cet effet doit être dûment motivé et s'appuyer sur une preuve bien documentée. On doit veiller à transmettre simultanément au membre concerné et au vice-recteur des exemplaires de l'ensemble des recommandations, jugements et documents justificatifs pertinents.

20.13 A la lumière des recommandations établies à partir des mécanismes consultatifs prévus à l'article 15, le vice-recteur doit rendre les décisions relativement aux augmentations pour progression dans la carrière.

20.14 A la lumière des recommandations établies à partir des mécanismes consultatifs prévus à l'article 15 et en fonction des fonds disponibles, le vice-recteur doit accorder des augmentations au mérite et des primes exceptionnelles. Les recommandations relatives aux augmentations au mérite provenant des divisions doivent être faites dans des proportions semblables à celles qui sont exposées l'article 39.04.2. B (ii).

20.15 a) Les membres peuvent interjeter appel auprès de leur chef de division, du doyen/du directeur et du vice-recteur concerné relativement aux augmentations au mérite. Lorsqu'un appel est logé auprès du vice-recteur, avant qu'une décision soit prise, l'appelant, le chef de division et le doyen ou le directeur doivent se réunir. L'appelant peut se faire accompagner d'un autre membre, qui lui sert de conseiller. En règle générale, les appels doivent être déposés successivement auprès du chef de division, du doyen/du directeur, et du vice-recteur.

- b) Si, en rapport avec l'augmentation au mérite du membre, les recommandations du comité consultatif du personnel, du comité consultatif du doyen/du directeur et celles du doyen/du directeur concordent, la décision émanant de l'instance d'appel définie à l'article 20.15 (a) doit être finale. S'il y a désaccord quelconque entre les trois recommandations en rapport avec l'augmentation au mérite du membre et que la décision émanant de l'instance d'appel définie à l'article 20.15 (a) ne satisfasse pas le membre en cause, celui-ci peut interjeter appel de la décision auprès de la commission d'appel définie à l'article 21. Le membre doit alors signifier son intention d'interjeter appel dans le mois qui suit la notification écrite de la décision émanant de l'instance décrite à l'article 20.15 (a).
- c) Nonobstant les dispositions de l'article 20.15 (b) et seulement pour la durée de la présente convention, les membres qui reçoivent une augmentation au mérite ont le droit d'interjeter appel conformément au mécanisme décrit à l'article 20.15 (a), mais ils n'ont pas le droit de recourir au mécanisme d'appel exposé à l'article 20.15 (b).

#### Professeurs et bibliothécaires

- 20.16 Par suite de chaque évaluation biennale, le vice-recteur ne doit pas refuser des augmentations pour progression dans la carrière à plus de quinze (15) membres de l'unité de négociation.
- 20.17 Le membre qui s'est vu refuser une augmentation pour progression dans la carrière peut interjeter appel auprès de la commission d'appel conformément aux dispositions de l'article 21.
- 20.18 Nonobstant les articles 20.02 ou 20.10, selon le cas, on procédera après un (1) an à une réévaluation du rendement d'un membre à qui on a refusé une augmentation pour progression dans la carrière au moment de son évaluation, afin d'établir s'il y a lieu de lui accorder ladite augmentation dans l'année qui s'intercale entre les deux (2) évaluations biennales dont il a fait et fera l'objet.

20.19 Le refus d'accorder à un membre une augmentation pour progression dans la carrière vise à avertir le membre qu'il a fourni un rendement insatisfaisant pendant la période considérée. Le refus en lui-même ne doit pas constituer matière à recourir aux mesures disciplinaires définies à l'article 29. Pour les fins des mesures disciplinaires en vertu de l'article 29, tout jugement porté en rapport avec une augmentation pour progression dans la carrière doit être retiré du dossier du membre après trois (3) ans à moins que l'intéressé n'ait une seconde fois fait l'objet d'un refus durant cette période.

## ARTICLE 21

### MECANISMES D'APPEL

21.01 Il doit y avoir une seule commission d'appel universitaire (CAU). La CAU n'agit pas à titre de comité des griefs ou de substitut à l'évaluation entre collègues mais constitue un organisme d'appel mis à la disposition des membres à temps complet de l'unité de négociation. Elle doit entendre tous les appels relatifs au renouvellement d'engagement, à la promotion (sauf en ce qui concerne les articles 14.05.3 (b) et 15.08.3 (b)), aux refus d'augmentation pour progression dans la carrière, à l'augmentation au mérite (selon les articles 20.08 (b) et 20.15 (b) ) et à la permanence.

21.02 Dans ses délibérations, la CAU doit convenir que les critères découlent des buts et objectifs particuliers d'une faculté ou d'une division et de ses départements.

21.03 La CAU doit se réunir chaque année. Lorsqu'elle entend les appels, elle doit s'attacher particulièrement à établir:

- 1) si les mécanismes appropriés prévus dans le présent document ont bien été suivis;
- 2) si un membre dont le contrat n'est pas renouvelé en a été informé par courrier recommandé ou par messenger et si, à condition d'en avoir fait la demande, il a reçu un avis expliquant les motifs de la décision;
- 3) si les critères appliqués au palier facultaire ou divisionnel, une fois qu'ils ont été clairement définis, ont été appliqués de manière raisonnable et cohérente.

#### 21.04 Droit d'appel

a) Renouvellement d'engagement, promotion, augmentation pour progression dans la carrière et augmentation au mérite:

- i) Lorsque la décision du vice-recteur concernant le renouvellement d'engagement, la promotion (sauf en ce qui a trait aux articles 14.05.3 (b) et 15.08.3 (b) ) et l'augmentation pour progression dans la carrière et l'augmentation au mérite correspondent avec les recommandations du comité consultatif du personnel, du comité consultatif du doyen/du directeur et avec celles du doyen/du directeur, il n'y a pas de recours en appel.

ii) Lorsque la décision du vice-recteur est contraire aux recommandations de l'une des trois (3) instances mentionnées ci-dessus, le membre ou le département peut interjeter appel dans le cas d'un renouvellement d'engagement, d'une promotion ou d'une augmentation pour progression dans la carrière. Dans le cas d'une augmentation au mérite, seul le membre peut interjeter appel conformément aux articles 20.08 et 20.15.

b) Permanence

Lorsque le comité FAC/DIV de permanence ou le CPB renverse une recommandation positive du CDF, le membre peut en appeler à la CAU de la recommandation du comité FAC/DIV de permanence ou de celle du CPB.

De même, lorsque le comité FAC/DIV de permanence ou le CPB renverse une recommandation négative du CDF, celui-ci peut, par vote majoritaire, décider d'interjeter appel à la CAU de la recommandation du comité FAC/DIV de permanence ou du CPB.

Il n'y a pas de recours en appel lorsque le comité FAC/DIV de permanence ou le CPB confirme la recommandation du CDF.

21.05 Motifs d'appel

Les appels peuvent être déposés soit pour des raisons de forme, soit pour des raisons de fond, ou pour les deux à la fois.

21.06 Composition et éligibilité

a) La commission d'appel doit être composée comme suit:

- i) un (1) professeur à temps complet élu par et parmi l'ensemble des professeurs à temps complet de la faculté des arts et des sciences;
- ii) un (1) professeur à temps complet élu par et parmi l'ensemble des professeurs à temps complet de la faculté de commerce et d'administration;
- iii) un (1) professeur à temps complet élu par et parmi l'ensemble des professeurs à temps complet de la faculté de génie et d'informatique;
- iv) un (1) professeur à temps complet élu par et parmi l'ensemble des professeurs à temps complet de la faculté des beaux-arts;

- v) un (1) bibliothécaire à temps complet élu par et parmi l'ensemble des bibliothécaires à temps complet;
  - vi) deux (2) professeurs à temps complet élus par l'ensemble des professeurs de l'Université en général, l'un provenant de la Faculté des arts et des sciences et l'autre, d'une autre faculté. Les candidatures à ces postes sont fournies par le président de l'APUC et par les vice-recteurs à l'enseignement concernés;
  - vii) en prévision des cas où un membre régulier de la commission d'appel serait empêché de siéger (pour cause de maladie, de conflit d'intérêt, etc.), des substituts sont nommés pour chacun des sept (7) postes, suivant les mêmes mécanismes;
  - viii) les personnes qui agissent à titre de substituts deviennent membres réguliers à compter du 1er juin de l'année suivante;
- b) i) pour avoir droit de siéger à la commission à titre de membres réguliers ou de substituts, les membres doivent avoir acquis leur permanence et posséder au moins trois (3) ans d'ancienneté à temps complet à l'Université Concordia. Les membres en congé ne peuvent agir à titre de membres réguliers ou de substituts de la CAU mais ils peuvent être élus pendant leur congé pour siéger à leur retour l'année suivante;
  - ii) pour chaque siège de la CAU, le membre régulier et le substitut doivent provenir de départements différents;
  - iii) advenant qu'un membre de la CAU fasse partie du même département que le plaignant, il doit se faire remplacer par le substitut de sa faculté pendant toute la durée des délibérations relatives à cet appel.
- c) La CAU doit choisir son propre président parmi les membres élus. Celui-ci ne doit voter qu'en cas d'égalité des voix.
  - d) La CAU doit disposer des services d'un(e) secrétaire pour l'aider, qui n'a cependant pas droit de vote.
  - e) La période de mise en candidature doit se terminer au plus tard le 1er mars et l'élection a lieu au cours des mois de mars et d'avril.

21.07 Mécanismes

- a) Dans le cas de la permanence, l'avis d'intention d'interjeter appel doit être déposé au plus tard le 21 mai auprès du vice-recteur concerné, conformément à l'article 18 ou 19.
- b) Dans tous les autres cas, l'avis d'intention d'interjeter appel doit être déposé au secrétaire de la commission d'appel dans le mois qui suit la date de la notification écrite de la décision.
- c) Dans tous les cas, l'appel documenté doit être déposé auprès du secrétaire de la CAU, avec copie au vice-recteur concerné et au doyen/au directeur dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'avis d'intention d'interjeter appel.
- d) L'appel d'une décision doit être motivé en précisant les raisons spécifiques sur lesquelles il se fonde, qu'il s'agisse de questions de fond et/ou de procédure.
- e)
  - i) L'appelant, le directeur de département/chef de division, le doyen/le directeur ou le vice-recteur ont le droit d'être entendus par la CAU, de convoquer et d'interroger des témoins et, lorsque l'un d'entre eux ou un témoin est entendu, ils ont le droit d'être présents, de contre-interroger et de répliquer. La CAU a le pouvoir de décider si un nombre suffisant de témoins ont été entendus relativement à une question donnée.
  - ii) L'appelant a le droit de se faire accompagner ou représenter par un professeur ou un bibliothécaire à temps complet qui lui sert de conseiller.
- f) Dans le cas d'appels relatifs à la permanence, le directeur de département/chef de division peut être remplacé par tout autre membre du CDP, à la discrétion de celui-ci.

Pour les autres appels, si le directeur est un membre élu de CCP, il peut être remplacé par un autre membre du CCP, à la discrétion de celui-ci s'il n'est pas un membre élu du CCP, celui-ci peut en outre déléguer un de ses membres à sa discrétion.

- g) La CAU doit recevoir des exemplaires du dossier complet, y compris le dossier du candidat ainsi que l'ensemble des recommandations et des rapports. Elle peut convoquer des témoins et se procurer tous les autres renseignements dont elle a besoin. Elle peut également demander à n'importe laquelle des parties des renseignements supplémentaires écrits ou oraux, ou des précisions. Si elle demande des renseignements supplémentaires ou des précisions à l'une ou l'autre des parties, elle doit en notifier les autres parties, qui doivent avoir l'occasion d'intervenir par rapport à ce supplément d'information.
- h) La CAU ne doit renverser aucune recommandation en raison d'un vice de forme qui à son avis n'a pas pu raisonnablement affecter ladite recommandation.

Si la CAU découvre des vices de forme susceptibles d'avoir raisonnablement affecté la recommandation ou qu'une partie interjette appel en invoquant des motifs de fond, elle doit examiner les questions de fond pertinentes conformément aux mécanismes décrits ci-dessous. La CAU ne doit cependant examiner que les seules questions de fond, lorsqu'elle a découvert des vices de forme qui pourraient avoir raisonnablement affecté la recommandation et/ou lorsque des motifs de fond ont été invoqués en appel.

En examinant les questions de fond, la CAU est compétente pour juger du rendement dans l'enseignement et du service à la collectivité dispensé par les professeurs; et, en ce qui concerne les bibliothécaires, elle juge de leur contribution aux services directs ou indirects fournis par la bibliothèque aux usagers. Toutefois, avant de porter un jugement sur des questions en rapport avec la compétence du candidat en matière de recherche ou relativement à une autre activité de création, la CAU doit demander l'avis d'experts extérieurs à l'Université. La sélection des experts doit avoir lieu selon les mécanismes décrits plus bas.

- i) Dans chaque appel où il est nécessaire de recourir à des experts extérieurs à l'Université, la CAU doit demander au candidat de lui fournir une liste de quatre (4) experts avec leurs titres et qualités. Le doyen/le directeur doit fournir également une deuxième (2e) liste de quatre (4) experts avec leurs titres et qualités.
- j) Ces listes doivent être transmises à la CAU dans les dix (10) jours qui suivent sa demande à cet effet.

- k) La CAU doit choisir les personnes à partir des listes mentionnées, de la façon suivante:
- i) si les deux listes ont trois (3) ou quatre (4) noms en commun, la commission doit choisir ces personnes: le groupe d'experts doit alors être formé de trois (3) ou quatre (4) experts, selon le cas:
  - ii) si les listes ont un (1) ou deux (2) noms en commun, la CAU doit choisir ces personnes et un autre nom dans chacune des deux (2) listes doit être choisi;
  - iii) si les deux (2) listes n'ont aucun nom en commun, la CAU doit choisir deux (2) noms dans chaque liste.

Advenant la non-disponibilité d'un expert, la CAU doit choisir un substitut parmi les noms figurant sur les listes fournies.

- l) Les décisions de la CAU doivent être rendues par écrit et être motivées. Elles doivent être finales et lier les parties. Le secrétaire doit transmettre au recteur le dossier de chaque cas étudié, y compris les recommandations formulées aux étapes précédentes et les documents à l'appui de ces recommandations, les décisions et les recommandations motivées de la CAU et toute opinion dissidente.
- m) Le secrétaire doit informer par écrit l'appelant et les autres parties concernées des décisions de la CAU.
- n) Le recteur doit s'assurer que les décisions de la CAU sont effectivement appliquées.

## ARTICLE 22

### GRIEF ET ARBITRAGE

22.01 Le terme "grief" désigne toute mésentente entre l'Employeur et l'Association, ou entre l'Employeur et un employé, ou un groupe d'employés relativement à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Le grief peut être déposé par un membre, par l'Association ou par l'Employeur.

Nonobstant ce qui précède, aucune procédure prévue dans la présente convention, qui prévoit un mécanisme d'appel spécifique, liant les deux parties, ne peut être soumise aux mécanismes de grief et d'arbitrage du présent article, sauf lorsque le membre ou l'Association allèguent une violation des articles 6 (Libertés universitaires), ou 7 (Non-discrimination) ou de la procédure établie à l'article 21 (Mécanismes d'appel). Dans les cas de titularisation ou de promotion au rang de bibliothécaire principal, les articles 14.05.3 (b) (vi) et 15.08.3 (b) (iv) doivent s'appliquer. Les parties conviennent que dans un tel cas le fond de la question ne peut pas être soulevé au niveau des présents mécanismes de grief et d'arbitrage.

22.02 Un grief doit:

- i) préciser la disposition qui a présumément été violée;
- ii) préciser le ou les correctifs que le plaignant considère approprié(s) pour remédier à la présumée violation;
- iii) s'il est déposé par un membre, être signé par le plaignant et envoyé à l'Association, qui doit faire parvenir accusé de réception à ce membre et communiquer, le grief au doyen/au directeur.

22.03 Les parties conviennent qu'il est préférable que les personnes les plus directement concernées discutent de leurs problèmes entre elles avant de soumettre un grief par écrit.

A cette fin, on encourage le membre à s'entretenir le plus tôt possible d'un éventuel grief avec son chef de département/bibliothécaire surveillant, et/ou le doyen/le directeur. Règle générale, on s'attend à ce que les discussions ne s'étendent pas au-delà de vingt (20) jours après que le plaignant ait constaté un problème; ce délai peut toutefois être prolongé par consentement mutuel des deux parties.

22.04 **Mécanisme de règlement des griefs**

**Grief déposé par un membre**

- a) Première étape: Dans l'impossibilité de régler à l'amiable une mésentente, le grief doit être déposé par écrit auprès du doyen/du directeur dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de la période de discussion.

Si un membre choisit de ne pas discuter d'un grief potentiel avec son chef de département/bibliothécaire surveillant et/ou le doyen/le directeur, le grief doit être soumis par écrit au doyen/au directeur dans les trente (30) jours qui suivent la constatation du problème.

Le doyen/le directeur doit répondre par écrit au grief dans les dix (10) jours suivant la réception du grief écrit.

- b) Deuxième étape: Si le grief n'est pas réglé à la première étape, et qu'il est maintenu, il doit être soumis par écrit, dans un délai de vingt (20) jours après réception de la réponse écrite indiquée à la première étape, au coordonnateur des relations de travail pour être soumis au Comité conjoint des griefs.

Lorsqu'un grief est soumis au Comité conjoint des griefs, il doit inclure une copie du grief déposé à la première étape, une copie de la décision du doyen/du directeur et un énoncé des motifs du désaccord avec la décision.

Le Comité conjoint des griefs doit normalement entendre le grief dans les quinze (15) jours de sa réception.

Les décisions et recommandations du Comité doivent être communiquées au(x) plaignant(s), au président de l'Association et au recteur dans les vingt (20) jours suivant la première réunion du Comité.

- c) Troisième étape: Sur réception de la recommandation du Comité conjoint des griefs, le recteur (dans le cas d'un grief déposé par un membre ou par l'Association) ou le président de l'Association (dans le cas d'un grief déposé par l'Employeur) doit prendre une décision et la communiquer aux parties concernées dans les quinze (15) jours qui suivent la date de réception de la recommandation du Comité conjoint des griefs. Si le grief est rejeté, la décision communiquée doit en indiquer les raisons.

- d) Quatrième étape: Le plaignant a le droit de soumettre le grief à l'arbitrage. S'il n'est pas satisfait de la décision prise à la troisième étape, il doit aviser l'autre partie par écrit de sa décision de recourir à l'arbitrage, dans les vingt (20) jours qui suivent la réception de la décision prévue à l'article 22.04 (c).

22.05 Grief déposé par l'Association ou grief déposé par l'Employeur

Un grief déposé par l'Association (c'est-à-dire un grief touchant plus d'un employé ou un grief déposé par l'Employeur doit être soumis directement à la deuxième étape décrite à l'article 22.04.

22.06 Le Comité conjoint des griefs

- a) Le Comité conjoint des griefs doit se composer de quatre (4) représentants, deux (2) représentants (et deux (2) substituts) choisis par l'Association et deux (2) représentants (et deux (2) substituts) choisis par l'Employeur.
- b) Le Comité conjoint des griefs doit tenir ses réunions à huis clos, établir lui-même sa procédure et inviter toute personne à être entendue.
- c) Un représentant de l'Association et un représentant de l'Employeur doivent être désignés comme présidents conjoints du Comité et doivent présider à tour de rôle les réunions du Comité conjoint des griefs.
- d) Les parties doivent nommer leurs représentants au Comité conjoint des griefs dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention. Les représentants doivent siéger pour une période d'un (1) an; ils doivent être remplacés ou doivent voir leur mandat renouvelé à l'expiration de celui-ci ou selon le besoin.
- e) Chaque membre du Comité conjoint des griefs a droit à un (1) seul vote.
- f) Conclusions et recommandations du Comité
- i) Si le Comité estime à l'unanimité qu'un grief n'est pas fondé, sa conclusion doit être communiquée aux deux parties.
- ii) Si le Comité décide à l'unanimité de recommander un règlement du grief, il doit transmettre une recommandation dûment motivée au recteur et au président de l'Association, pour décision.

- iii) Si le Comité décide, sans toutefois être parvenu à faire l'unanimité, de rejeter le grief ou de recommander un règlement, il doit transmettre la recommandation, indiquant clairement les raisons de la décision, au recteur et au président de l'Association, pour décision.
- iv) Si le Comité ne parvient pas à en arriver à une décision, il en fait part au recteur ou au président de l'Association.

- 22.07 Dans les vingt (20) jours qui suivent la réception de l'avis prévu à l'article 22.04 (d) indiquant le recours à l'arbitrage, les parties doivent se réunir pour s'entendre sur le choix d'un arbitre.
- 22.08 Le grief doit être soumis à l'un des arbitres suivants, choisi au sort:
1. André Rousseau
  2. Jean-Guy Clément
  3. André Sylvestre
  4. Jean-Pierre Lussier
  5. André Montpetit
- 22.09 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention, les parties doivent se réunir pour établir une liste de cinq (5) arbitres. Les arbitres doivent être choisis pour toute la durée de la convention collective. Les parties, d'un commun accord, peuvent radier un arbitre de la liste et le remplacer.
- 22.10 Si aucun de ces arbitres n'est disponible, les parties doivent s'entendre sur le choix d'un autre arbitre; en cas de désaccord, une des parties peut demander au Ministère du Travail de nommer un arbitre, conformément aux dispositions du Code du Travail.
- 22.11 Les parties peuvent s'entendre pour soumettre un grief au service accéléré d'arbitrage du Ministère du Travail.
- 22.12 L'arbitre doit régler le grief conformément aux dispositions de la présente convention collective; il ne doit en aucun cas avoir le pouvoir de la modifier, d'y ajouter ou d'en soustraire quoi que ce soit.
- 22.13 En matière disciplinaire, l'arbitre peut abroger ou maintenir la mesure disciplinaire, ou rendre toute autre décision qu'il estime appropriée dans les circonstances.

- 22.14 La décision de l'arbitre doit être finale et lier les parties. Elle doit s'appliquer aussi longtemps que tout mécanisme de révision judiciaire ou d'appel n'en a pas décidé autrement.
- 22.15 Les frais et honoraires de l'arbitre doivent être réglés à parts égales par les parties, sauf dans le cas où le Comité conjoint des griefs avait estimé à l'unanimité qu'il y avait pas de fondement au grief; dans ce cas, le plaignant assume la totalité des frais de l'arbitre.
- 22.16 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ne frappe pas ce dernier de nullité. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit mais la rédaction du grief de même que la mention des articles de la convention collective s'y rapportant peuvent être amendées à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief. Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde des droits de la partie adverse.
- 22.17 Le défaut d'une des parties, au cours de l'une ou l'autre des étapes prévues dans les mécanismes de griefs et d'arbitrage, de répondre ou de procéder à l'étape suivante, y compris l'arbitrage, dans les délais prévus, autorise l'autre partie à procéder à l'étape suivante, à moins d'une entente par écrit des parties visant à modifier lesdits délais.

## ARTICLE 23

### DOSSIERS DU PERSONNEL

- 23.01 a) A compter de la signature de la présente convention collective, tout membre fait l'objet d'un dossier du personnel officiel déposé au bureau du doyen/du directeur et contenant des données relatives à l'emploi.
- b) Ce dossier officiel peut contenir une liste de documents qui se trouvent ailleurs à l'Université, que l'on considère également comme relevant du dossier officiel et auxquels le membre a droit d'accès.
- 23.02 Le membre ou un représentant dûment autorisé par lui-même doit avoir le droit d'examiner son dossier du personnel, à l'exception des renseignements confidentiels (c'est-à-dire les lettres de référence officiellement demandées) durant les heures normales d'ouverture et en présence d'une personne autorisée. Le membre n'est pas autorisé à retirer en tout ou en partie son dossier du personnel du bureau du doyen/ du directeur.
- 23.03 En ce qui a trait aux renseignements confidentiels, le membre doit être informé de l'auteur du renseignement obtenu, de la date, du type de document et de l'objet pour lequel le renseignement confidentiel a été obtenu.
- 23.04 Le membre doit avoir le droit de faire inclure dans son dossier des commentaires écrits relatifs au contenu de son dossier.
- 23.05 Sur demande écrite et à ses propres frais, le membre peut obtenir un exemplaire de tout document auquel il a accès.
- 23.06 L'accès au dossier des membres doit être limité au membre ou à son représentant dûment autorisé et aux représentants de l'Employeur dûment autorisés.
- 23.07 Si un document antérieur à la signature de la présente convention est transféré dans le dossier du personnel d'un membre, celui-ci doit en recevoir un exemplaire ou, dans le cas d'un renseignement confidentiel, des précisions quant à la date et au type de document.
- 23.08 Aucun renseignement anonyme relatif à un membre ne doit être conservé. Aux fins de l'interprétation et de l'application du présent article, des renseignements statistiques agrégatifs ne constituent pas des renseignements anonymes.
- 23.09 L'Employeur ne doit transférer au dossier aucun document en rapport avec les mesures disciplinaires antérieures au 1er juin 1978.

- 23.10 L'Employeur doit retirer du dossier tout avertissement donné conformément à l'article 29 après qu'une période de trois (3) ans se soit écoulé, à condition qu'aucun autre avertissement n'ait suivi.
- 23.11 Le membre a le droit de demander au doyen/au directeur de faire retirer de son dossier tout renseignement dont il peut démontrer qu'il est faux ou inexact.

## ARTICLE 24

### ACTIVITES PROFESSIONNELLES A L'EXTERIEUR DE L'UNIVERSITE

- 24.01 Les membres peuvent avoir des activités professionnelles à l'extérieur de l'Université, rémunérées ou non, à condition que:
- a) ces activités n'interfèrent pas avec l'exécution ou l'exercice des tâches et responsabilités qui leur sont dévolues.
  - b) chaque membre ne consacre pas plus que l'équivalent d'un (1) jour par semaine à ces activités durant toute l'année universitaire.
- 24.02
- a) Dans le cas d'activités professionnelles extérieures non rémunérées, les membres doivent faire rapport annuellement au doyen/au directeur sur la nature et la portée desdites activités.
  - b) L'Employeur ne doit engager aucun frais extraordinaire en rapport avec des activités professionnelles à l'extérieur à moins que le doyen/le directeur n'ait donné au préalable son autorisation écrite.
- 24.03
- a) Dans le cas d'activités professionnelles extérieures rémunérées, le membre doit faire rapport annuellement au doyen/au directeur dont il relève sur la nature et la portée de ces activités et doit obtenir au préalable l'autorisation écrite du doyen/du directeur ou, en son absence, d'un représentant désigné. Toutefois, advenant qu'il n'y a pas de possibilité raisonnable d'obtenir ladite autorisation, un membre peut tout de même accepter d'exercer des activités professionnelles extérieures rémunérées jusqu'à concurrence d'une durée de trois (3) jours, à condition de se conformer aux dispositions de l'article 24.01 (b) et, de plus, à la condition de demander l'autorisation mentionnée ci-haut dans les deux jours ouvrables qui suivent.

b) Si, dans le cadre d'activités professionnelles extérieures, un membre utilise les locaux ou le matériel de l'Université, avec le consentement écrit de l'Employeur, le membre doit payer les coûts d'utilisation du temps-machine (ordinateurs), du matériel et des fournitures de laboratoire, des appels interurbains, des services de secrétariat, ainsi que les coûts de reproduction, de comptabilité et les frais d'expédition par courrier externe, le cas échéant, en rapport avec les activités entreprises. Il demeure responsable de toutes les questions touchant le contrôle scientifique, technique et financier du projet.

24.04 En règle générale, les professeurs réguliers n'enseignent pas dans un autre établissement durant les trimestres d'automne et d'hiver. Toutefois, par mesure d'exception, une autorisation de ce faire peut être accordée par le doyen. A chaque fois, ils doivent obtenir une autorisation écrite un (1) mois avant le début des cours.

## ARTICLE 25

### DEGREVEMENT DE FONCTION

- 25.01 On entend par dégreèvement de fonction une réduction des tâches et responsabilités d'un membre, à sa demande, de façon continue et conformément aux dispositions du présent article. Y sont admissibles les membres à temps complet ayant obtenu leur permanence. Chaque fois qu'il est fait référence au dégreèvement de fonction, on doit entendre "dégreèvement de fonction de façon continue".
- 25.02 Les demandes de dégreèvement de fonction doivent être faites par écrit au doyen/au directeur, avec copie à l'Association, au moins neuf (9) mois avant le début du dégreèvement de fonction.
- 25.03 La demande de dégreèvement doit être accompagnée d'une recommandation du chef de département/du chef de division du membre.
- 25.04 En règle générale, le temps de travail ne peut être réduit de plus de la moitié (1/2) du total des heures de travail à temps complet que doit effectuer le membre.
- 25.05 Le doyen/le directeur doit faire une recommandation à cet effet au vice-recteur concerné. Dans sa recommandation le doyen/le directeur se fonde sur les raisons mentionnées à l'appui du dégreèvement proposé ainsi que des exigences académiques et financières de l'unité.
- 25.06 Les dégreèvements de fonction doivent être approuvés par le Conseil d'administration.
- 25.07 Il incombe au vice-recteur concerné d'envoyer la lettre approuvant le dégreèvement de fonction dans laquelle doivent être précisés le traitement de base, les fonctions et responsabilités assignées à l'intéressé, le traitement réel, la date d'entrée en vigueur du dégreèvement de fonction ainsi que toutes autres termes et conditions.
- La lettre doit être envoyée au moins six (6) mois avant le début du dégreèvement de fonction.
- 25.08 Dès réception de l'offre de dégreèvement de fonction, le membre doit disposer de vingt (20) jours pour signifier au vice-recteur, par écrit, s'il accepte le dégreèvement de fonction proposé aux termes et conditions qui sont énumérées dans la lettre du vice-recteur.
- 25.09 Le dégreèvement de fonction ne peut prendre effet avant que le membre n'ait indiqué par écrit au vice-recteur son acceptation des conditions énumérées dans la lettre du vice-recteur.

- 25.10 Le membre qui accepte un dégrèvement de fonction a plein accès aux installations de recherche de l'Université.
- 25.11 Le membre qui obtient un dégrèvement de fonction doit demeurer membre de l'unité de négociation, continuer d'être régi par la convention collective et bénéficier de tous les droits et privilèges qui en découlent.
- 25.12 Le traitement de base du membre qui bénéficie d'un dégrèvement de fonction doit être le même que s'il continuait à travailler à temps complet. Tous les rajustements de traitement doivent donc s'appliquer au traitement de base. Le traitement réel du membre doit être réduit au prorata de la diminution de ses tâches admises au titre du dégrèvement de fonction.
- 25.13 Sous réserve de l'article 25.14, le membre qui bénéficie d'un dégrèvement de fonction et qui participe aux régimes d'avantages sociaux doit continuer d'y participer. Les contributions de l'Employeur doivent être fonction du traitement de base et de la couverture du régime de retraite de l'Université, et le régime d'assurance-vie doit être fonction du traitement de base du membre. Advenant que le membre soit lui-même cotisant, ses cotisations doivent être fonction de son traitement de base.\*
- 25.14 Les contributions et la couverture au titre du régime d'invalidité à long terme doivent être fonction du traitement réel du membre.
- 25.15 Aux fins du calcul des années de service au titre du régime de retraite, le membre bénéficiant d'un dégrèvement de fonction doit se voir créditer sa participation comme s'il travaillait à temps complet.
- 25.16 L'admissibilité aux congés doit être fonction des années civiles de service calculées comme si le membre travaillait à temps complet. Les paiements au membre en congé rémunéré doivent être déduits du traitement normal accordé pour le congé dans la même proportion que l'est le traitement réel par rapport au traitement de base.

\* Ces dispositions sont sujettes à l'approbation de Revenu Canada, du ministère du Revenu du Québec et des assureurs de l'Université.

25.17 Le membre qui bénéficie d'un dégrèvement de fonction peut recommencer à travailler à temps complet dans les trois (3) années qui suivent la date du début du dégrèvement, à condition qu'il en avise par écrit le vice-recteur six (6) mois à l'avance.

Si le vice-recteur n'a pas été notifié à cet égard durant les deux premières années et demie (2 1/2) que dure le dégrèvement de fonction, le membre ne peut recommencer à travailler à temps complet.

## ARTICLE 26

### CONGE SABBATIQUE

- 26.01 La fonction d'un congé sabbatique est de servir les objectifs de l'Université en fournissant régulièrement aux membres, libérés de leurs tâches normales d'enseignement (ou de leurs tâches professionnelles) et de leur service à la collectivité, l'occasion d'enrichir leurs connaissances intellectuelles et professionnelles. Il vise à permettre aux intéressés de travailler intensivement, pendant des périodes continues de recherche et d'étude, à des activités professionnelles et d'érudition. Les parties en présence se déclarent solidairement responsables de veiller à la juste utilisation des congés sabbatiques, qui doivent contribuer à permettre à l'Université d'atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés.
- 26.02 Sont admissibles à un congé sabbatique les membres permanents qui en font la demande, aux conditions suivantes:
- a) après six (6) années de service continu à temps complet, l'Université accorde un congé d'une (1) année rémunérée à 85% du traitement régulier plus une allocation de déplacement ou d'assistance à des colloques de 3000\$. Le congé sabbatique d'une durée d'un (1) an débute normalement le 1er juin. Bien qu'il s'étende normalement sur une année continue, le congé sabbatique peut être scindé en deux périodes de six (6) mois, débutant soit le 1er juin, soit le 1er janvier. Pour chaque période de six (6) mois, l'Université accorde une allocation de déplacement ou d'assistance à des colloques de 1 500\$. Pour les fins de l'admissibilité à un prochain congé sabbatique, la période de service commence à courir dès la fin de la période de congé, sauf stipulation contraire, telle que décrite en 26.06.
  - b) après six (6) années de service continu à temps complet, l'Université accorde un congé de six (6) mois rémunéré à 100% du traitement régulier. Le congé sabbatique de six (6) mois débute normalement le 1er juin ou le 1er janvier.
- 26.03 Dans des cas exceptionnels, il peut arriver qu'un professeur ait besoin d'un congé de deux (2) ans justifié par un plan de travail élaboré. Si un tel congé est accordé, le membre doit recevoir 50% de son traitement de base pour chaque année de congé.

- 26.04 Si, pour refuser un congé sabbatique, l'Université allègue des motifs financiers ou l'impossibilité de prendre les arrangements nécessaires pour poursuivre la tâche du candidat, elle ne peut se fonder sur des motifs similaires pour refuser une deuxième (2e) fois la demande de congé.
- 26.05 a) Le vice-recteur concerné doit recevoir la demande écrite de congé sabbatique au plus tard le 15 septembre.
- b) La demande doit comprendre une description du travail que le membre entend réaliser durant son congé et indiquer les activités prévues ainsi que toute demande ou attribution de bourses ou de subventions de déplacement.
- c) Après consultation du doyen/du directeur du candidat, le vice-recteur doit faire des recommandations au comité du personnel du Conseil d'administration.
- d) Le vice-recteur doit informer le membre du refus ou de l'acceptation de sa demande au plus tard le 31 décembre de l'année où la demande a été faite.
- e) Si un membre se voit refuser un congé sabbatique pour des motifs autres que ceux qui sont énumérés à l'article 26.04, le vice-recteur doit fournir, à condition que le membre en fasse la demande écrite, une lettre détaillée dans laquelle sont établis des motifs valables pour le refus d'octroi du congé sabbatique.
- 26.06 L'Employeur peut décider de différer jusqu'à concurrence d'un (1) an le début du congé sabbatique demandé si les services du membre visé sont requis durant la période prévue de congé. La période durant laquelle le congé sabbatique est ainsi différée doit être comptabilisée dans les années de service requises pour une demande ultérieure de congé sabbatique. Dans le cas où les deux parties consentent à différer le congé sabbatique déjà attribué, la période durant laquelle le congé sabbatique est ainsi différée doit être comptabilisée dans les années de service requises pour une demande ultérieure de congé sabbatique.
- 26.07 Le membre peut demander d'utiliser comme subvention de recherche une partie de son traitement versé durant le congé sabbatique. L'Université n'assume aucune responsabilité à l'égard de l'imposition d'une telle subventions, qu'elle déclarera conformément aux lois et règlements fiscaux.

- 26.08 Durant un congé rémunéré, le membre est admissible à d'autres types de rémunération qui ne doivent cependant pas porter son revenu total à plus de 120% de son traitement de base, y compris toute somme attribuée au titre d'une subvention de recherche telle que définie à l'article 26.07 mais à l'exclusion des sommes obtenues pour la recherche ou pour la réalisation d'activités professionnelles extérieures, dûment autorisées, des dépenses couvertes par l'Université et des sommes provenant d'autres organismes au titre des frais de déplacement et d'autres dépenses connexes. Si les autres sources de rémunération portent le revenu total à plus de 120% du traitement de base du membre, l'Université réduit sa contribution d'un montant équivalent à l'excédent.
- 26.09 Dans les trois (3) mois qui suivent son retour, le membre doit soumettre au doyen/au directeur un rapport complet et écrit d'activités faisant état de ses recherches, de ses travaux d'érudition et de ses activités professionnelles durant son congé sabbatique. Il doit communiquer également au vice-recteur un état de toute rémunération obtenue conformément à l'article 26.08; s'il n'en a reçu aucune, il doit faire une déclaration sous serment à cet effet.
- 26.10 Le temps passé en congé sabbatique entre dans le calcul du nombre d'années de service à l'Université et le traitement de base d'un membre en congé sabbatique doit être réajusté conformément aux clauses relatives aux salaires qui sont applicables et qui sont prévues dans la convention collective.
- 26.11 Le membre doit être réputé prendre son congé annuel durant son congé sabbatique et la durée de ce congé annuel pris durant le congé sabbatique est proportionnelle à la durée de son congé sabbatique, conformément aux dispositions de l'article 31, Congé annuel.
- 26.12 En règle générale, le membre en congé sabbatique n'occupe pas son bureau; cependant, après consultation du directeur de département/du chef de division, il peut décider, à ses propres risques, d'y laisser des livres et du matériel.
- 26.13 Le membre qui a fait une demande de congé sabbatique peut l'annuler à condition d'en informer le vice-recteur par écrit au moins quatre (4) mois avant la date prévue du début du congé. Après ce délai, il lui est normalement impossible d'annuler ou de reporter son congé sans raison valable sous peine de renoncer à son droit de refaire une demande de congé sabbatique pendant une période de deux (2) ans.

26.14 Conformément aux dispositions de l'article 32.06, les périodes de congé non rémunérées ne doivent pas entrer dans le calcul des années de service aux fins de l'admissibilité au congé sabbatique.

26.15 L'Université prend à sa charge les coûts suivants des membres en congé sabbatique, jusqu'à concurrence de 3 000\$ conformément à l'article 26.02 (a) à condition qu'ils ne soient pas couverts par des fonds provenant de l'extérieur et qu'ils soient inclus dans la demande de congé:

- a) Frais de déplacement jusqu'au lieu principal (ou aux lieux principaux) de séjour pour le membre, son conjoint et ses enfants à charge.
- b) Frais afférents à un changement de domicile (p. ex. déménagement et entreposage).
- c) Frais d'inscription à des colloques et frais de déplacement et de séjour connexes.
- d) Frais de scolarité.

Pour être remboursé, le membre doit présenter toutes les pièces justificatives originales.

26.16 Le membre qui n'a pas acquis sa permanence mais qui possède au moins dix (10) années de service continu doit être admissible à l'obtention d'un congé conformément aux dispositions du présent article.

26.17 L'Employeur a le droit de limiter à cinq (5) par année le nombre de congés sabbatiques accordés aux bibliothécaires.

## ARTICLE 27

### BREVETS ET DROITS D'AUTEUR

#### BREVETS

##### 27.01 Préambule

L'Université constitue, comme centre de recherche, un important potentiel d'inventions brevetables, fruits des efforts et de l'imagination d'une personne ou d'un groupe. Ces inventions sont normalement mises au point dans le cadre des activités académiques de l'Université dont on a utilisé la plupart du temps les locaux et le matériel servant normalement à la recherche et à l'enseignement. L'Université a en outre la responsabilité d'encourager les inventions et d'en mettre les résultats à la disposition de la société qui leur accorde son appui.

La découverte d'inventions brevetables ne constitue pas un objectif fondamental de la recherche universitaire et n'est pas normalement une condition de l'appui de ces recherches. Toutefois, en raison de leur contribution à l'intérêt national, ainsi que des avantages qui peuvent en découler tant pour l'Université que pour ses membres, l'Université vise naturellement à promouvoir, le cas échéant, le brevetage des fruits de la recherche. Par conséquent, elle a le souci de maintenir et d'encourager la recherche qui débouche sur des inventions en considérant les inventions et les brevets comme des manifestations de l'érudition et en faisant en sorte que l'inventeur bénéficie d'une façon appropriée de leurs retombées.

Dans une université, le désir de former des chercheurs, de découvrir de nouvelles connaissances et de faire des inventions motive principalement la recherche. A l'Université Concordia, la politique concernant les inventions et brevets se fonde sur une plus grande reconnaissance du rôle de l'inventeur et sur la possibilité de partager avec lui les droits relatifs aux inventions.

- 27.02 Toute invention découlant d'un travail dont l'organisme subventionnaire ou contractant exige, comme condition d'octroi de la subvention ou du contrat, que le brevet lui soit cédé doit être assujettie aux conditions d'octroi de la subvention ou du contrat.

- 27.03 Le membre qui a fait une invention brevetable et qui a l'intention de la faire breveter et/ou d'en céder les droits, ou encore d'en faire une exploitation commerciale de quelque manière que ce soit, doit informer l'Université par écrit de ses intentions en indiquant si la découverte a été faite et mise en oeuvre grâce aux fonds, aux installations ainsi qu'avec l'aide du personnel de soutien ou technique de l'Université. L'Employeur peut, dans le mois qui suit la réception de l'avis du membre, contester par écrit la déclaration du membre selon laquelle il a eu recours aux fonds, aux installations ou au personnel de l'Université, auquel cas la question doit être renvoyée au Comité des brevets et du droit d'auteur. Toute contestation par l'Employeur doit être nulle et non avenue si elle n'est pas reçue dans les délais stipulés ci-haut. Si l'Employeur omet de contester la déclaration du membre dans le délai imparti d'un (1) mois, il doit être réputé avoir renoncé à tout droit relatif à la découverte. Par ailleurs, si le membre omet de divulguer une demande de brevet, il doit être convenu que l'Employeur conserve les droits qui lui sont dévolus en vertu du présent article jusqu'à la divulgation de la demande.
- 27.04 L'Université renonce à tout intérêt ou toute revendication concernant toute invention, amélioration, conception ou mise au point faite par un membre sans le recours aux fonds, aux installations ou au personnel de soutien ou technique de l'Université. Ces inventions et tous brevets en découlant doivent être la seule propriété de l'inventeur.
- 27.05 L'Université a conclu une entente avec la Société canadienne des brevets et d'exploitation Limitée (ci-après appelée SCBEL), qui lui permet d'utiliser les services de cette dernière pour breveter des inventions et les mettre au point. Pour pouvoir utiliser les services de la SCBEL, le membre doit conclure une entente avec l'Université.
- 27.06 Le membre qui a fait une invention brevetable dans le cadre de ses fonctions et/ou pour laquelle les fonds, les locaux, les installations, le matériel ou le personnel de l'Université ont été utilisés, doit être libre de la faire breveter ou non. S'il décide de chercher à faire breveter son invention, il est libre d'avoir recours ou non aux services de l'Université et/ou de la SCBEL.
- a) Si le membre décide de ne pas faire breveter lui-même son invention, il peut céder ses droits à l'Université, qui est alors libre de procéder elle-même au brevetage. Si l'Université réalise un bénéfice à partir de l'invention, elle doit verser au membre cinq pour cent (5%) de tout revenu net de son invention pour ses propres recherches.

- b) Si le membre décide, de son propre chef, de présenter une demande de brevetage, il doit conclure une entente écrite avec l'Employeur, exposant en détail les accords convenus entre les parties relativement aux droits et aux parts respectifs de l'invention ainsi qu'aux frais et/ou revenus qui pourraient en découler. Toute mésentente peut être renvoyée au Comité des inventions et du droit d'auteur conformément à l'article 27.19.
- c) Si le membre décide de confier à l'Université les démarches relatives au brevetage en vertu de l'entente générale conclue par elle avec la SCBEL, les dispositions financières suivantes doivent s'appliquer entre l'Université et le membre:
  - i) L'Université doit remettre au membre les premiers quinze pour cent du revenu annuel total découlant du brevet, qu'elle reçoit en vertu de l'entente conclue avec la SCBEL.
  - ii) L'Université doit également remettre au membre cinquante pour cent de tout revenu additionnel provenant du brevet, qu'elle reçoit en vertu de l'entente conclue avec la SCBEL.
- d) Si le membre décide de confier à l'Université le soin de traiter les droits d'invention par un autre moyen, il conclut une entente écrite avec celle-ci exposant en détail les accords convenus entre les parties relativement aux droits respectifs et aux parts respectives des revenus de l'invention ainsi qu'aux frais et/ou revenus qui pourraient en découler.

27.07 Le membre reconnaît que l'Employeur a le droit, à sa seule discrétion, de refuser ou d'accepter de traiter toute demande de brevet ou d'exploiter un brevet. L'Université doit prendre cette décision dans les quatre (4) mois de la réception de l'avis du membre dont il est fait mention à l'article 27.03.

Si l'Employeur néglige de répondre ou refuse de traiter une demande de brevetage ou d'exploiter un brevet dans les quatre (4) mois, le membre doit être libre de prendre ses propres dispositions à condition de verser cinq pour cent (5%) de tout revenu net\* à l'Université pour la recherche.

27.08 Le nom de l'Université ne sera pas utilisé sans son autorisation, en rapport avec la mise au point d'une invention.

\* L'expression "revenu net" désigne la part du revenu brut qui revient au membre moins les frais de développement et d'exploitation du brevet qu'il a dû payer.

## DROIT D'AUTEUR

- 27.09 Sauf dispositions contraires du présent article, le membre auteur d'une oeuvre doit détenir le droit d'auteur de son oeuvre, qu'elle ait été ou non réalisée dans le cadre de ses fonctions.
- 27.10 L'Université renonce à toute prétention au droit d'auteur relativement à toute oeuvre réalisée par un membre au cours d'un travail privé n'ayant pas rapport à ses fonctions à l'Université ou à toute autre oeuvre faite au cours de consultations données à l'extérieur lorsque ces activités ne comportent pas l'utilisation des fonds, des installations, du matériel ou du personnel de l'Université.
- 27.11 La propriété intellectuelle découlant d'une oeuvre réalisée par un membre dans le cadre d'une subvention ou d'un contrat doit être assujettie aux règles établies par l'organisme subventionnaire ou contractant.
- 27.12 Journaux ou magazines publiés par l'Université

Quand un membre réalise une publication en cours d'emploi et/ou grâce à l'utilisation des fonds, des installations, du matériel ou du personnel de l'Université, cette dernière doit devenir titulaire du droit d'auteur selon les dispositions suivantes:

- a) Le membre au service de l'Université ou d'un agent chargé par elle de publier un journal ou un magazine n'est titulaire d'aucun droit d'auteur sauf pour les articles ou textes qu'il a lui-même rédigés.
- b) L'Université doit reconnaître de façon appropriée l'auteur de toute oeuvre dont elle détient le droit d'auteur.

### 27.13 Programmes d'informatique et documents audio-visuels

- a) Le membre qui a réalisé un programme d'informatique ou un document audiovisuel et qui a l'intention de présenter une demande d'enregistrement des droits d'auteur doit informer l'Université par écrit de ses intentions en indiquant si cette oeuvre a été réalisée grâce aux fonds, aux installations ou au personnel technique ou de soutien de l'Université. L'Employeur peut, dans le mois suivant la réception de l'avis du membre, contester par écrit la déclaration du membre quant à l'utilisation des fonds, des installations ou du personnel de l'Université, auquel cas la question doit être renvoyée au Comité des brevets et du droit d'auteur. Toute contestation par l'Employeur doit être nulle et non avenue si elle n'est pas reçue dans les délais prescrits. Si l'Employeur omet de contester la déclaration du membre dans le délai imparti d'un (1) mois, il doit être réputé avoir renoncé à son éventuel droit d'auteur. Si le membre omet de divulguer toute oeuvre pour laquelle il détient un droit d'auteur, il doit être convenu que l'Employeur conserve les droits qui lui sont dévolus en vertu du présent article jusqu'à ce que le membre divulgue le fait qu'il détient un droit d'auteur sur cette oeuvre.
- b) L'auteur d'une oeuvre peut exploiter commercialement un programme informatique ou un document audiovisuel, ou il peut accorder à l'Université l'autorisation de le faire. Dans l'un ou l'autre cas, le membre et l'Université doivent conclure une entente écrite exposant en détail les accords conclus entre les parties relativement à la propriété du droit d'auteur ainsi qu'à leurs droits respectifs et à leurs parts respectives des revenus de l'oeuvre ainsi assujettie de même qu'aux frais et/ou revenus qui pourraient en découler. Toute mésentente peut être renvoyée au Comité des brevets et du droit d'auteur conformément à l'article 27.19.

- 27.14 L'auteur conserve le droit d'exiger que l'oeuvre que détient l'Université soit modifiée, amendée ou mise à jour. Si l'Université et l'auteur ne réussissent pas à s'entendre sur la nature de ces modifications, la question doit être renvoyée au Comité de ces brevets et du droit d'auteur.

#### Dispositions générales

- 27.15 La rémunération du membre et l'accès aux installations et services habituels de l'Université ne doivent pas être comptabilisés comme des coûts dans le calcul des coûts en vertu du présent article.

- 27.16 Quand un membre ou un ex-membre décède, sa succession doit conserver tous ses droits en vertu du présent article.
- 27.17 Le membre qui détient un brevet ou des droits d'auteur doit accorder à l'Université une licence irrevocable non exclusive et exempte de redevances, en vue de l'utilisation par elle, dans le cadre de ses programmes d'études, de toute invention ou matériel, pour lequel il a obtenu un brevet ou un droit d'auteur, réalisé dans le cadre de ses fonctions et/ou grâce à l'utilisation des fonds, des locaux, des installations ou du personnel de l'Université.
- 27.18 On doit établir un Comité des brevets et du droit d'auteur, composé de quatre (4) personnes, dont deux (2) nommées par l'Employeur et deux (2) nommées par l'Association, la présidence alternant à chaque réunion entre un représentant de l'Association et un représentant de l'Employeur.
- 27.19 Le Comité des brevets et du droit d'auteur doit avoir la responsabilité d'évaluer les inventions conformément aux dispositions du présent article; il doit décider si l'Université doit s'engager à mettre au point les brevets soumis et doit faire fonction de médiateur dans tout conflit ayant trait à l'application du présent article.

## ARTICLE 28

### DEMISSION

- 28.01 Le membre qui démissionne doit en aviser l'Université par écrit. Les modalités suivantes doivent s'appliquer:
- Corps professoral: Les intéressés doivent aviser l'Université avant le 1er mars (c'est-à-dire au moins trois (3) mois avant la fin de l'année universitaire). Advenant qu'elle accepte une démission qui lui a été soumise entre le 1er mars et le 1er septembre, l'Université se réserve le droit de considérer le 31 mai comme date d'entrée en vigueur de la démission.
- Bibliothécaires: Les intéressés doivent donner un préavis d'un (1) mois. La démission entre en vigueur à la fin de la période du préavis.
- 28.02 Il peut y avoir dérogation à l'une ou l'autre des conditions ci-haut mentionnées s'il y a consentement mutuel à cet effet entre le membre et le vice-recteur concerné.
- 28.03 Au moment de la cessation d'emploi, le membre qui ne s'est pas prévalu de la totalité de ses journées de congé annuel doit recevoir une indemnité équivalente au nombre de jours de congé annuel à son crédit.

## ARTICLE 29

### CONGEDIEMENT ET AUTRES MESURES DISCIPLINAIRES

29.01 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée sans motifs justes et suffisants dans le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. Les mesures disciplinaires doivent être justes et raisonnables.

29.02 Seules une faute professionnelle grave, une incompétence démontrée ou une négligence répétée dans l'accomplissement de ses fonctions peut constituer un motif valable de congédiement.

29.03 a) L'Université ne peut congédier un membre sans lui avoir fait parvenir au moins deux (2) avertissements écrits exposant les motifs d'insatisfaction de l'Employeur. Un délai raisonnable doit s'écouler entre chacun de ces deux (2) avertissements et entre le dernier avertissement et le congédiement.

b) Tout avertissement aux termes du présent article doit être signé par un vice-recteur et dûment identifié comme étant un avertissement conformément à l'article 29.03 (a).

c) L'Université doit envoyer simultanément à l'Association un exemplaire de tous les avertissements transmis conformément à l'article 29.03 (a).

29.04 Si, après enquête équitable et appropriée et envoi des deux (2) avertissements requis, le vice-recteur juge que des motifs justes et suffisants justifient le congédiement d'un membre, il doit aviser l'intéressé et l'Association par lettre recommandée de son intention d'engager des procédures de congédiement et l'inviter à rencontrer avec lui, avec un conseiller de son choix, s'il le désire, le doyen/le directeur ainsi que le directeur de département/chef de division concernés.

Ladite rencontre doit avoir lieu entre le vingtième (20e) et le trentième (30e) jour suivant l'expédition de la lettre recommandée.

Si le membre néglige de se présenter à la réunion, cette dernière doit quand même avoir lieu.

29.05 Si, à la suite de la rencontre prévue à l'article 29.04, le vice-recteur décide de poursuivre les procédures de congédiement, il doit rédiger à cet effet une recommandation à l'intention du recteur et en envoyer simultanément un exemplaire par courrier recommandé au membre et à l'Association ainsi qu'à tous ceux qui ont assisté à la réunion.

- 29.06 Dans les quatorze (14) jours qui suivent la date de la recommandation de la lettre qui lui est adressée par le vice-recteur relativement au congédiement d'un membre, le recteur doit informer ce dernier par courrier recommandé de son intention de le congédier et envoyer copie de la lettre à l'Association. Si le congédiement est recommandé pour des motifs autres que ceux qui sont spécifiés à l'article 29.07 ci-dessous, le membre est suspendu pour quinze (15) jours et reçoit son plein traitement et tous ses avantages sociaux. Il peut en tout temps, durant cette suspension, être relevé de certaines fonctions ou de toutes ses tâches. Si ni le membre ni l'Association ne déposent de grief pendant ces quinze (15) jours, l'emploi du membre se termine à la fin de cette période. Si un grief est déposé, le mécanisme habituel de règlement des griefs et son échéancier ne doivent pas s'appliquer et les parties doivent se réunir immédiatement pour nommer un arbitre conformément à l'article 22.08. Le membre reste suspendu et reçoit son plein traitement tant que le grief n'est pas réglé. Si le grief n'est pas accueilli, l'emploi du membre se termine.
- 29.07 Nonobstant la clause 29.03 (a), le recteur peut suspendre un membre sans traitement si ce dernier a grossièrement et volontairement négligé d'accomplir les tâches qui lui étaient assignées ou s'il constitue dans l'immédiat et en permanence une menace pour l'Université, à moins que l'article 29.08 ne s'applique. Le recteur doit aviser simultanément le membre et l'Association par lettre recommandée précisant les motifs de la suspension. Le membre doit être immédiatement relevé de toutes ses fonctions. Si aucun grief n'est déposé dans les dix (10) jours qui suivent la suspension, la suspension devient un congédiement. Si un grief est déposé, le membre demeure suspendu sans traitement tant qu'une décision n'est pas rendue. Le mécanisme habituel de règlement des griefs et son échéancier ne doivent pas s'appliquer et les parties doivent se réunir immédiatement pour nommer un arbitre conformément à l'article 22.08.
- 29.08 Le membre qui est admissible au régime d'invalidité de longue durée et accepte d'en bénéficier ne peut pas faire l'objet d'un congédiement ou d'aucune autre mesure disciplinaire.

## ARTICLE 30

### JOURS FERIES

30.01 Les jours fériés suivants doivent être observés:

- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Lundi précédent le 25 mai
- La Fête Nationale
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Fête de l'Action de Grâces
- Noël et le 26 décembre
- Jour de l'An et le 2 janvier
- Congé du recteur

L'Université doit désigner un congé mobile qui doit être observé entre le 1er février et le 31 mars chaque année. Si le gouvernement fédéral adopte une loi prévoyant un congé durant cette période, comme par exemple, une Fête du patrimoine, ce jour doit alors être désigné comme congé mobile.

30.02 Compte tenu des circonstances relatives à l'administration et à l'enseignement, l'Université est normalement fermée à partir de midi le 24 décembre jusqu'à l'heure régulière d'ouverture le 3 janvier. Toutefois, des raisons particulières peuvent exiger l'ouverture de certaines installations de l'Université durant cette période. L'annonce de la fermeture pour les Fêtes doit être faite chaque année avant le 31 octobre.

30.03 Il est possible que les exigences des services bibliothécaires et des cours du soir entraînent des dispositions particulières.

30.04 Si un congé férié tombe un samedi ou dimanche, l'Université désigne un autre jour, qui devient officiellement congé férié.

30.05 La communauté universitaire doit respecter les fêtes des religions reconnues et non comprises dans l'énumération ci-dessus.

## ARTICLE 31

### CONGE ANNUEL

- 31.01 L'année de service se calcule normalement à partir du 1er juin jusqu'au 31 mai suivant et doit comprendre onze (11) mois consacrés aux obligations et responsabilités professionnelles à l'égard de l'Université et un (1) mois de congé annuel dont la rémunération est comprise dans le traitement annuel.
- 31.02 Les membres professeurs doivent normalement être présents à l'Université une (1) semaine complète avant la Fête du Travail, et jusqu'à la réunion du Sénat concernant les diplômes, sauf pour le Congé des Fêtes. Cette période de présence doit correspondre à la session régulière, qui se divise en deux semestres, le premier allant de septembre à décembre inclusivement et le deuxième allant de janvier à mai.
- 31.03 Bien que les membres ne soient pas tenus d'être présents à l'Université en dehors de la session régulière, il est entendu qu'ils doivent effectuer de la recherche, des travaux didactiques, des études ou d'autres activités professionnelles lorsqu'ils n'ont pas à accomplir des tâches d'enseignement et des travaux administratifs ou à participer aux travaux d'un comité, durant la session régulière ou non, sauf durant leur congé annuel auquel il a été convenu.
- 31.04 Les membres sont normalement censés assister à la collation des grades si elle ne tombe pas durant leur congé annuel auquel il a été convenu.
- 31.05 Les membres doivent fixer leur période de congé annuel en consultation avec leur directeur de département/bibliothécaire surveillant. La demande de congé annuel d'un membre ne doit pas être refusée sans motif valable.
- 31.06 Droits à un congé annuel payé:
- a) les membres comptant moins d'un (1) an de service continu au 1er juin: deux (2) jours ouvrables de congé annuel par mois de service continu jusqu'à un maximum de vingt-deux (22) jours ouvrables;
  - b) les membres comptant un (1) an ou plus de service continu au 1er juin: un (1) mois de congé annuel (vingt-deux (22) jours ouvrables).
- 31.07 Les jours de congé annuel sont remboursables en argent seulement lors de la cessation de l'emploi.

## ARTICLE 32

### CONGE SANS TRAITEMENT

- 32.01 Un membre peut présenter une demande écrite de congé sans traitement à son doyen/son directeur en expliquant les raisons du congé.
- 32.02 Les congés sans traitement sont normalement accordés pour une année à compter du 1er juin. Il est également possible d'obtenir des congés plus courts ou des prolongations. En règle générale, la durée maximale d'un congé sans traitement doit être de deux (2) années consécutives.
- 32.03 La demande écrite de congé sans traitement doit être faite au plus tard le 1er septembre précédent l'année pour laquelle le congé est demandé et l'Employeur doit répondre par écrit au plus tard le 15 décembre. Ni le congé ni sa prolongation ne peuvent faire l'objet d'un refus sans motif valable.
- Pour les congés plus courts ou les cas d'urgence, on peut déroger à ces délais mais la demande doit toujours être faite le plus tôt possible.
- 32.04 Si le congé est de courte durée (vingt (20) jours ouvrables ou moins), la couverture au titre des avantages sociaux ainsi que les contributions du membre et de l'Employeur demeurent les mêmes.
- 32.05 Si le congé est demandé pour une période supérieure à vingt (20) jours ouvrables, le membre doit verser ses contributions et celles de l'Employeur aux régimes d'avantages sociaux auxquels il est admissible et auxquels il désire continuer à participer.
- 32.06 Le temps passé en congé sans traitement, à l'exclusion des congés de courte durée, ne doit pas entrer dans le calcul des années de service aux fins de l'admissibilité à un congé sabbatique ou à l'étude obligatoire du dossier de permanence.
- 32.07 Le traitement de base d'un membre en congé sans traitement doit être ajusté conformément aux clauses salariales applicables de la convention collective.
- 32.08 Le membre en congé sans traitement ne doit normalement pas occuper son bureau, mais après consultation de son directeur de département/de son chef de division, il peut y laisser, à ses propres risques, les livres et le matériel qui s'y trouvent.

## ARTICLE 33

### CONGE POUR FONCTIONS JUDICIAIRES

- 33.01 Un congé avec traitement doit être accordé à tout membre qui doit remplir une fonction de juré ou de témoin dans toute instance dûment habilitée à émettre au Canada des citations à comparaître. Le membre doit informer son directeur de département/son chef de division immédiatement après avoir reçu la citation et lui en présenter un exemplaire. Le membre doit rembourser à l'Université tous les montants reçus de la cour sauf ceux qui couvrent ses frais de déplacement ou de séjour.

## ARTICLE 34

### CONGE POUR FONCTIONS PUBLIQUES

- 34.01 Sur demande écrite présentée au doyen/au directeur, l'Université doit accorder un congé sans traitement à un membre pour qu'il se présente comme aspirant au poste de candidat, se porte candidat ou occupe un poste politique au sein de l'administration municipale, provinciale ou fédérale, pour un seul mandat.
- 34.02 Le membre doit s'efforcer de prévenir l'Université le plus longtemps possible à l'avance et doit collaborer activement pour prendre les mesures qui assureront la non-interruption du travail de l'unité à laquelle il appartient.
- 34.03 Tout membre élu à la Chambre des Communes ou à l'Assemblée nationale a droit à un plein congé sans traitement à compter de la date de son élection.
- 34.04 Dans le cas d'un membre ayant acquis la permanence, le congé ne peut être accordé pour une période dépassant dix (10) ans.
- Dans le cas d'un membre n'ayant pas acquis la permanence, le congé ne peut dépasser cinq (5) ans. A l'expiration de ce délai, l'employé est réputé avoir démissionné s'il ne réintègre pas son poste à temps complet à l'Université.
- 34.05 Tout membre élu au Conseil municipal a droit à un congé partiel avec traitement proportionnel ou à un plein congé sans traitement à partir de son entrée en fonction. Le congé peut être partiel ou intégral selon les exigences du poste auquel le membre est élu.
- 34.06 Le congé doit être accordé pour une période précise se terminant soit le 31 mai, soit le 31 août, et peut être renouvelé.

34.07 A son retour à l'Université, le membre permanent doit voir son ancienneté comptée jusqu'à la date du début de son congé. S'il s'agit d'un congé partiel, l'ancienneté doit être calculée proportionnellement.

34.08 Le membre n'ayant pas acquis la permanence doit se voir automatiquement offrir un contrat à l'essai se terminant le 31 mai de l'année suivant son retour.

Les années de service antérieures au congé pour fonctions publiques ne doivent pas compter en vue de l'admissibilité à l'étude obligatoire du dossier de permanence à moins que le congé ait été accordé pour moins d'un (1) an.

34.09 Un membre qui désire réintégrer son poste à temps complet plus tôt que prévu doit en aviser par écrit son doyen au plus tard le 1er septembre de l'année universitaire qui précède celle au cours de laquelle il désire être réaffecté à son poste à temps complet.

Les bibliothécaires doivent donner neuf (9) mois d'avis au directeur des bibliothèques. Il incombe à l'Université d'autoriser ou non la réintégration prématurée d'un poste à temps complet.

34.10 Dès qu'il est élu, le membre doit quitter son bureau pour la durée de tout congé pour fonctions publiques.

Un membre en congé partiel doit conserver son bureau, mais l'Université peut exiger qu'il le partage.

34.11 Le membre qui bénéficie d'un congé complet peut, s'il en fait la demande, continuer à participer au Régime d'avantages sociaux de l'Université si les dispositions de ce régime le permettent, à condition de verser à la fois les contributions du membre et de l'Employeur.

## ARTICLE 35

### CONGE PARENTAL

- 35.01 Les indemnités du congé de maternité prévues ci-après sont normalement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance-chômage. Il incombe à la membre de faire une demande et de fournir à l'Université la documentation appropriée attestant son admissibilité aux prestations d'assurance-chômage.
- 35.02 La membre enceinte a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines consécutives.
- 35.03 Le congé de maternité comprend le jour de l'accouchement et est repartit avant et après ce jour.
- 35.04 La membre qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement doit également avoir droit à ce congé de maternité.
- 35.05 La membre doit aviser par écrit son doyen/directeur de son intention de prendre un congé de maternité. Dans le cas d'une membre bibliothécaire, l'avis doit être donné deux (2) mois avant le début du congé. Dans le cas des membres professeurs, si le congé débute au cours d'une session durant laquelle des tâches d'enseignement auraient normalement été attribuées à la membre, l'avis doit être donné un (1) mois avant la date prévue du début des cours durant ladite session; sinon, il doit être donné deux (2) mois avant le début du congé. L'avis peut être plus court que ceux précédemment indiqués si la membre produit un certificat médical attestant qu'elle doit interrompre son travail plus tôt que prévu.
- 35.06 L'Université peut exiger de la membre qui demande un congé de maternité chevauchant deux (2) sessions au cours desquelles elle aurait été censée enseigner et qui ne peut donc pas enseigner pendant les deux sessions qu'elle reporte ses tâches d'enseignement aux sessions ultérieures conformément à l'article 16.08 (c).
- 35.07 Sur demande en ce sens à son doyen/son directeur, la membre enceinte doit bénéficier d'un réaménagement de ses tâches jusqu'à huit (8) semaines avant la date prévue de son accouchement lorsqu'une complication de grossesse le justifie ou lorsque ses conditions de travail comportent des dangers physiques, des risques de maladies infectieuses ou d'interruption de grossesse.

35.08 La membre qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, après avoir fait une demande de prestations d'assurance-chômage, est déclarée admissible auxdites prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité:

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% (\*) de son traitement normal, sauf en ce qui concerne la clause 35.10;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou est admissible aux prestations d'assurance-chômage, une indemnité égale à la différence entre 93% (\*) de son traitement hebdomadaire normal et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;
- c) pour chacune des semaines qui suivent la période mentionnée au paragraphe (b), une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire normal et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

Aux fins de la présente clause, l'indemnité complémentaire doit se calculer sur la base des prestations d'assurance-chômage que la membre a droit de recevoir sans tenir compte des montants déduits de ses prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

35.09 La membre exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

- a) La membre à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité mais qui n'est pas admissible aux prestations d'assurance-chômage pour la seule raison qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédent la semaine de son accouchement, a droit à une indemnité égale à 93% de son traitement et ce durant dix (10) semaines.
- b) La membre qui compte moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale aux deux tiers (2/3) de son traitement de base et ce durant huit (8) semaines.

\*93% Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la membre bénéficie dans cette situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite ou d'assurance-chômage, qui équivaut en moyenne à 7% de son traitement.

- 35.10 Si une partie de son congé de maternité coïncide avec une période de congé rémunéré, la membre ne doit recevoir aucune indemnité en vertu du présent article pour la période de chevauchement.
- 35.11 L'allocation de congé de maternité versée par les Centres de main-d'oeuvre du Québec doit être soustraite des indemnités à verser en vertu du présent article.
- 35.12 Si la naissance a lieu après la date prévue de l'accouchement, la membre a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, à moins qu'elle n'ait déjà bénéficié d'un congé de maternité d'au moins deux (2) semaines après la naissance.
- La membre peut, en outre, bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé du nouveau-né l'exige. Elle ne reçoit ni indemnité, ni traitement durant ces prolongations.
- 35.13 Pour la durée du congé de maternité (et sa prolongation prévue à l'article 35.12) et du congé d'adoption, la membre demeure à l'emploi de l'Université et bénéficie, pour aussi longtemps qu'elle y ait droit, de tous les droits et avantages rattachés à son emploi, comme si elle était au travail, conformément au présent article.
- 35.14 La membre qui fait partie du corps professoral, de retour d'un congé de maternité, a normalement le droit de réaménager ses tâches d'enseignement des deux (2) années qui suivent conformément à l'article 16.08(c). Elle devrait demander une réaffectation le plus tôt possible de façon à faciliter les réaménagements appropriés.
- 35.15 La membre peut prolonger son congé de maternité par un dégrèvement de fonction d'une durée maximale de trente (30) mois. Elle doit informer l'Université de son intention de se prévaloir d'un dégrèvement de fonction en même temps qu'elle l'avise de son intention de prendre un congé de maternité conformément à l'article 36.05. La prolongation d'un congé de maternité par un dégrèvement de fonction est régie par les dispositions pertinentes de l'article 25. Aux fins de la présente disposition, il n'est pas nécessaire que la membre ait obtenu la permanence.
- 35.16 La membre qui le désire peut prolonger son congé de maternité par un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans conformément à l'article 32. Elle doit aviser son doyen/son directeur de la date de son retour au moins cinq (5) mois à l'avance. Un membre du corps professoral devrait prendre les mesures nécessaires afin de reprendre son poste au début d'une session.

- 35.17 Pendant la période prévue aux articles 35.16 et en 35.21, la membre en congé continue à participer aux régimes d'assurance et de retraite à la condition d'y verser toutes les primes.
- 35.18 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans, à des conditions similaires à celles établies à l'article 35.16 peut être accordé à un membre dont la conjointe, déjà couverte par la présente convention, ne bénéficie pas déjà d'une prolongation de congé de maternité.
- 35.19 La membre qui adopte légalement un enfant d'âge préscolaire a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives durant lesquelles elle reçoit une indemnité équivalente à son traitement normal. Cependant, un seul des conjoints peut bénéficier d'un tel congé.
- 35.20 Le congé prévu au paragraphe précédent doit se situer après la date de la prise en charge de l'enfant et doit débuter avant la fin du deuxième (2e) mois suivant le jugement en adoption de l'enfant.
- 35.21 En plus du congé prévu au paragraphe précédent, un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans peut être accordé à la membre ou à son conjoint à la condition qu'un (1) seul des deux (2) conjoints bénéficie dudit congé.
- 35.22 L'Université ne doit pas rembourser à la membre les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage lorsque le revenu de la membre excède d'une fois et demie (1 1/2) le maximum assurable.
- 35.23 Certains avantages accordés dans le présent article sont établis sous réserve des règlements de la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.).

## ARTICLE 36

### CONGES DE CIRCONSTANCES

- 36.01 Il est reconnu que certaines circonstances dans la vie privée ou familiale d'un membre peuvent l'obliger à s'absenter de l'Université pour une période de temps limitée. Le membre est tenu, avant de s'absenter si possible, de donner les raisons de son absence et d'en aviser le doyen/le directeur concerné, qui peut autoriser un congé rémunéré. Normalement, ces congés ne doivent pas dépasser cinq (5) jours ouvrables. L'autorisation ne peut être refusée sans motifs valables.

## ARTICLE 37

### CONGE DE MALADIE

- 37.01 Le programme de congé de maladie de l'Université vise à indemniser pour perte de revenu tout membre incapable d'accomplir ses tâches normales en raison d'une maladie ou d'un accident qui n'est pas relié à son travail.

L'Université assume la totalité du coût de ce programme.

- 37.02 Les membres qui sont incapables de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident ont droit à des périodes de congé de maladie rémunéré ne dépassant pas quatre (4) mois. La rémunération est équivalente à celle que le membre aurait reçue s'il avait travaillé.
- 37.03 Si l'invalidité se prolonge au-delà de quatre (4) mois, le membre est protégé en vertu des dispositions du régime d'invalidité de longue durée.
- 37.04 Des périodes successives d'invalidité dues aux mêmes causes ou à des causes connexes séparées par un retour au travail de trois (3) mois ou moins sont considérées comme faisant partie de la même période d'invalidité, c'est-à-dire que les prestations sont versées jusqu'à concurrence de quatre (4) mois en tout.
- 37.05 Des périodes successives d'invalidité qui ne sont pas d'abord rattachées à une même cause sont également considérées comme faisant partie de la même période d'invalidité si elles sont séparées par un retour au travail d'un (1) mois ou moins.
- 37.06 Un membre en congé de maladie rémunéré peut être requis de fournir un certificat médical satisfaisant attestant de son invalidité.

37.07 Des périodes d'invalidité de quatre (4) mois ou moins n'ont aucune conséquence sur la participation ou l'admissibilité d'un membre à tout autre avantage en vertu de l'article 41 de la présente convention.

37.08 Tous les droits et privilèges dévolus en vertu de la présente convention doivent rester en vigueur durant les périodes de congé de maladie rémunéré conformément à l'article 37.02.

#### ARTICLE 38

##### CONGE DE RECYCLAGE

38.01 Lorsqu'un membre demande un congé de recyclage et que sa demande est dans l'intérêt de l'Université, il peut se voir accorder un congé spécial à cette fin. Il doit en faire la demande au vice-recteur qui a la responsabilité de négocier les conditions si un tel congé est accordé.

## ARTICLE 39

### STRUCTURE SALARIALE

#### 39.01 Structure salariale Corps professoral Traitement plancher: Corps professoral

Pour chaque rang, les traitements planchers sont établis en fonction du traitement plancher applicable au rang de professeur adjoint, selon les indices suivants:

Rang	Indice
Charge d'enseignement	0.79
Professeur adjoint	1.00
Professeur agrégé	1.27
Professeur titulaire	1.64

Le traitement plancher du rang de professeur adjoint doit normalement être majoré chaque année en fonction de l'augmentation en pourcentage décrite en 39.02.1. Les traitements planchers applicables aux autres rangs doivent être redressés chaque année conformément à ces indices.

#### 39.02 Redressement de traitement

Le traitement des membres concernés doit être redressé chaque année, normalement à compter du 1er juin. On entend par "membres concernés" ceux qui figurent sur la liste de paie du 31 mai précédent.

Ces redressements de traitement doivent normalement comprendre des augmentations en pourcentage et des augmentations fixes.

##### 39.02.1 Augmentations en pourcentage

Un redressement de traitement en pourcentage, qui peut varier en fonction du rang et/ou du niveau de traitement, s'applique au traitement de base du membre au 31 mai de l'année universitaire précédant celle pour laquelle s'applique le redressement.

### 39.02.2 Augmentations fixes

L'entente annuelle relative aux traitements peut comporter quatre (4) sortes d'augmentations fixes.

Les augmentations pour progression dans la carrière, les augmentations au mérite, les primes exceptionnelles et les redressements spéciaux.

#### A. Augmentation pour progression dans la carrière

- i) Conformément au mécanisme d'évaluation du rendement décrit à l'article 20, l'augmentation pour progression dans la carrière (APC) est accordée au membre en reconnaissance de son progrès constant en tant que professionnel. Cette APC correspond à 4% du traitement plancher du rang de professeur adjoint en vigueur le 31 mai de l'année universitaire précédente.
- ii) L'APC est intégrée au traitement de base du membre.

#### B. Augmentation au mérite

- i) Les augmentations au mérite sont accordées tous les deux (2) ans. Elles doivent être réparties, lorsque justifiées, selon le processus d'évaluation du rendement décrit à l'article 20.
- ii) Les augmentations au mérite doivent être accordées de la manière suivante:
  - un maximum de dix pour cent (10%) des membres doit recevoir un montant équivalent à trois pour cent (3%) du traitement plancher du rang de professeur adjoint en vigueur l'année précédente.
  - un autre groupe constitué d'au maximum trente pour cent (30%) des membres doit recevoir un montant équivalent à deux pour cent (2%) du traitement plancher du rang de professeur adjoint en vigueur l'année précédente.

- iii) Cinq pour cent (5%) de la valeur totale de toutes les augmentations au mérite exposées aux alinéas i) et ii) du paragraphe B ci-dessus doit être gardé en réserve. Ce fonds doit servir à des augmentations au mérite supplémentaires accordées soit par le vice-recteur sur la recommandation du doyen, appuyée par la recommandation écrite de la majorité des membres du Comité consultatif, soit dans le cadre d'appels ou soit comme partie du coût d'une promotion quand l'octroi d'une promotion entraîne la majoration du traitement du membre au traitement plancher de son nouveau rang.
- iv) Toute portion non utilisée du fonds des augmentations au mérite doit être signalée à l'Association.
- v) L'augmentation au mérite est intégrée au traitement de base du membre.

C. Prime exceptionnelle

- i) Les primes exceptionnelles sont accordées tous les deux (2) ans. Un fonds de 40 000\$ doit être mis à la disposition du vice-recteur pour l'octroi aux professeurs et aux bibliothécaires de primes exceptionnelles de 500\$ en reconnaissance d'efforts exceptionnels de courte durée. La prime exceptionnelle doit être attribuée, lorsque justifiée, sur la base du processus d'évaluation du rendement décrit à l'article 20.
- ii) Le doyen doit aviser le membre des motifs qui justifient l'octroi d'une prime.
- iii) Toute portion non utilisée du fonds des primes exceptionnelles doit être signalée à l'Association.
- iv) La prime exceptionnelle n'est pas intégrée au traitement de base du membre.

D. Redressement spécial

- i) Le vice-recteur, sur la recommandation du doyen qui a au préalable consulté le directeur du département, peut appliquer un redressement spécial au traitement d'un membre pour tenir compte des conditions du marché et/ou afin d'assurer des niveaux de traitement plus équitables.

- ii) Les redressements spéciaux ne doivent normalement pas être inférieurs à 1 000\$.
- iii) Les redressements spéciaux sont intégrés au traitement de base du membre.

### 39.03 Structure salariale-Bibliothécaires

#### Traitement plancher: Bibliothécaires

Pour chaque rang, les traitements planchers sont établis en fonction du traitement plancher applicable au rang de bibliothécaire II, selon les indices suivants:

<u>Rang</u>	<u>Indice</u>
Bibliothécaire I	0.89
Bibliothécaire II	1.00
Bibliothécaire associé	1.27
Bibliothécaire principal	1.64

Le traitement plancher du rang de bibliothécaire II doit être de 84.5% de celui de professeur adjoint et doit être majoré chaque année en fonction de l'augmentation en pourcentage décrite en 39.04.1. Les traitements planchers applicables aux autres rangs doivent être redressés chaque année conformément à ces indices.

### 39.04 Redressement de traitement

Le traitement des membres concernés doit être redressé chaque année, normalement à compter du 1er juin. On entend par "membres concernés", ceux qui figurent sur la liste de paie du 31 mai précédent.

Ces redressements de traitement doivent normalement comprendre des augmentations en pourcentage et des augmentations fixes.

#### 39.04.1 Augmentations en pourcentage

Un redressement de traitement en pourcentage, qui peut varier en fonction du rang et/ou du niveau de traitement, s'applique au traitement de base du membre au 31 mai de l'année universitaire précédent celle pour laquelle s'applique la majoration.

#### 39.04.2 Augmentations fixes

L'entente annuelle relative aux traitements peut comporter quatre sortes d'augmentations fixes: les augmentations pour progression dans la carrière, les augmentations au mérite, les primes exceptionnelles et les redressements spéciaux.

A. Augmentation pour progression dans la carrière

- i) Conformément au mécanisme d'évaluation du rendement décrit à l'article 20, l'augmentation pour progression dans la carrière (APC) est accordée au membre en reconnaissance de son progrès constant en tant que professionnel. Cette APC correspond à 4% du traitement plancher du rang de bibliothécaire II en vigueur le 31 mai de l'année universitaire précédente.
- ii) L'APC est intégrée au traitement de base du membre.

B. Augmentation au mérite

- i) Les augmentations au mérite sont accordées tous les deux (2) ans. Elles doivent être réparties, lorsque justifiées, selon le processus d'évaluation du rendement décrit à l'article 20.
- ii) Les augmentations au mérite doivent être accordées de la manière suivante:
  - un maximum de dix pour cent (10%) des membres doit recevoir un montant équivalent à trois pour cent (3%) du traitement plancher du rang de bibliothécaire II en vigueur l'année précédente.
  - un autre groupe constitué d'au maximum trente pour cent (30%) des membres doit recevoir un montant équivalent à deux pour cent (2%) du traitement plancher de bibliothécaire II en vigueur l'année précédente.
- iii) Cinq pour cent (5%) de la valeur totale de toutes les augmentations au mérite exposées aux alinéas i) et ii) du paragraphe B ci-dessus doit être gardé en réserve. Ce fonds doit servir à des augmentations au mérite supplémentaires soit par le vice-recteur sur la recommandation du doyen/du directeur, appuyée par la recommandation écrite de la majorité du membre du Comité consultatif, soit dans le cadre d'appels ou soit comme partie du coût d'une promotion quand l'octroi d'une promotion entraîne la majoration du traitement du membre au traitement plancher de son nouveau rang.
- iv) Toute portion non utilisée du fonds des augmentations au mérite doit être signalée à l'Association.

- v) L'augmentation au mérite est intégrée au traitement de base du membre.

#### C. Prime exceptionnelle

- i) Les primes exceptionnelles sont accordées tous les deux (2) ans. Un fonds de 40 000\$ doit être mis à la disposition du vice-recteur pour l'octroi aux professeurs et aux bibliothécaires de primes exceptionnelles de 500\$ en reconnaissance d'efforts exceptionnels de courte durée. La prime exceptionnelle doit être attribuée, lorsque justifiée, sur la base du processus d'évaluation du rendement décrit à l'article 20.
- ii) Le doyen/le directeur doit aviser le membre des motifs qui justifient l'octroi d'une prime.
- iii) Toute portion non utilisée du fonds des primes exceptionnelles doit être signalée à l'Association.
- iv) La prime exceptionnelle n'est pas intégrée au traitement de base du membre.

#### D. Redressement spécial

- i) Le vice-recteur, sur la recommandation du directeur/du doyen qui a au préalable consulté le chef de division/le directeur du département, peut appliquer un redressement spécial au traitement d'un membre pour tenir compte des conditions du marché et/ou afin d'assurer des niveaux de traitement plus équitables.
- ii) Les redressements spéciaux ne doivent normalement pas être inférieurs à 1 000\$.
- iii) Les redressements spéciaux sont intégrés au traitement de base du membre.

39.05 Dans un délai raisonnable suivant la mise en vigueur d'une entente salariale, l'Association doit recevoir toutes les données statistiques nécessaires à l'examen des modalités d'application des dispositions de l'entente. Elle doit également recevoir les renseignements suivants portant sur les redressements spéciaux: le nombre de personnes par département qui reçoivent de tels redressements, le montant de chaque redressement et un résumé des motifs justifiant chaque redressement.

## ARTICLE 40

(Decision arbitrale intérimaire datée du 8 mars 1984)

### PREAMBULE

Le conseil d'arbitrage a déjà défini l'expression traitement de base de catégorie, mais il faut spécifier que l'expression "traitement de base" réfère au salaire d'un individu.

40.01 Selon les années où un montant de rétroactivité salariale peut être dû, les augmentations salariales s'appliquent:

- a) Soit pour l'année 1981-82, au traitement de base du 31 mai 1981 du groupe concerné soit les membres inscrits au livre de paie du 31 mai 1981 et y étant encore inscrits à la date de la présente décision ("ongoing members");
- b) Soit pour l'année 1982-83, au traitement de base du 31 mai 1982 du groupe concerné soit les membres inscrits au livre de paie en date du 31 mai 1982 et y étant encore inscrits à la date de la présente décision ("ongoing members"); et;
- c) Soit pour l'année 1983-84, au traitement de base du 31 mai 1983, du groupe concerné soit les membres inscrits au livre de paie le 31 mai 1983 et y étant encore inscrits en date de la présente décision ("ongoing members").

- 40.02
- a) Le conseil d'arbitrage prend acte des augmentations versées sous toutes formes aux professeurs pour l'année 1981-82 et déclare que celles-ci doivent être comprises comme faisant partie de leur salaire et traitement de base de catégories pour la période du 1er juin 1981 au 31 mai 1982;
  - b) Le conseil d'arbitrage prend acte des augmentations versées aux bibliothécaires pour l'année 1981-82 et déclare que celles-ci doivent faire partie intégrale de leur salaire pour la période du 1er juin 1981 au 31 mai 1982.

40.03 a) Les traitements de base des catégories des professeurs et des bibliothécaires qui existaient pour l'année 1981-82 sont modifiés en date du 31 mai 1983 et ce sont les suivants:

i) Corps Professoral

Chargé d'enseignement	21.405\$
Professeur adjoint	27.090\$
Professeur agrégé	34.405\$
Professeur titulaire	44.430\$

ii) Bibliothécaires

Bibliothécaire I	20.373\$
Bibliothécaire II	22.891\$
Bibliothécaire Associé	29.071\$
Bibliothécaire principal	37.541\$

b) Ce traitement de base de catégories a un effet rétroactif au 1er juin 1982 et tout membre inscrit au livre de paie le 1er juin 1982 et encore inscrit à ce livre à la date de la présente décision et qui recevait un salaire inférieur à ce traitement de base doit recevoir sous forme de montant forfaitaire la différence de salaire concerné et voir son salaire ajusté en conséquence à partir du 31 mai 1983.

40.04 a) Une augmentation de salaire est accordée aux membres tels que définis à la clause 40.01 b) et celle-ci est applicable au traitement de base en date du 31 mai 1982 du groupe concerné et elle se concrétise et se calcule de la façon suivante:

Formule Bérubé -

$Y_1$  applicable au 1er juin 1982  
 $Y_2$  applicable au 1er janvier 1983

$Y_1 = 0.0865 - 0.001442 (Y_1 - 7.2) \times 100$   
 $Y_2 = 0.028 - 0.001475 (Y_2 - 7.82) \times 100$

$Y_2$  calculé à partir du traitement au 31 mai 1982 majoré de  $Y_1$ .

- b) Quant aux professeurs, le facteur  $Y_1$  ne doit pas excéder 0.89% du salaire moyen des professeurs en date du 31 mai 1982 et le facteur  $Y_2$  ne doit pas excéder 0.29% du salaire moyen des professeurs en date du 31 mai 1982 mais majoré du facteur  $Y_1$ ; ce salaire moyen de 41,951\$, avant la majoration de  $Y_1$ ;
- c) Quant aux bibliothécaires, la même augmentation est accordée selon la même formule.

40.05 a) Une augmentation de base de cinq virgule quarante-cinq pour cent (5.45%) du salaire de base de chaque membre en date du 31 mai 1982 est accordé à chaque membre inscrit au livre de paie en date du 31 mai 1982 et y étant encore inscrit à la date de la présente décision, et cette augmentation fait partie intégrante de son traitement de base le 1er juin 1982;

b) Cette augmentation est de 5.45% pour tout salaire de base inférieur à 42,130\$; si le salaire de base est supérieur à 42,130\$, l'augmentation de 5.45% est calculée et versée pour les premiers 42,130\$ et elle est réduite à trois pour cent (3%) pour tout montant supérieur à 42,130\$ et inférieur à 52,130\$. Pour l'excédant de 52,130\$ il n'y a aucune augmentation de base.

40.06 Une augmentation (C.D.I.) de quatre pour cent (4%) du traitement de base de catégorie d'un professeur adjoint pour l'année 1981-82 (25,690\$) est accordée à tout membre inscrit à la liste de paie le 31 mai 1982 et y étant encore à la date de la présente décision; cette augmentation est payable sous forme de montant forfaitaire mais fait partie intégrante du salaire de base du membre à compter du 1er juin 1982.

40.07 Pour l'année 1983-84 une augmentation (C.D.I.) de trois virgule quatre pour cent (3.4%) du salaire moyen de l'ensemble des professeurs pour l'année 1982-83 tel qu'ajusté selon les clauses précédentes est accordée à tout membre inscrit au livre de paie le 31 mai 1983 et y étant encore à la date de la présente décision.

Cette augmentation est accordée à compter du 1er juin 1983 et fait partie intégrante à compter de cette date du salaire de base de tout membre tel que défini au paragraphe précédent.

Le montant de cette augmentation ne doit pas dépasser deux virgule huit pour cent (2.8%) de la masse salariale de l'année 1982-83 telle qu'ajustée selon les clauses précédentes.

40.08 Les augmentations de salaire de base prévues aux paragraphes 40.05, 40.06 et 40.07 sont aussi accordées aux bibliothécaires, mais elles doivent être ajustées selon le barème convenu entre les parties pour déterminer le salaire des bibliothécaires.

- 40.09 a) A compter du 1er janvier 1984 jusqu'au 31 décembre 1984, les traitements de base des catégories sont augmentés et ajustés selon la politique salariale du gouvernement pour l'ensemble du secteur public et para-public pour cette période; cette augmentation doit être calculée sur les traitements de base des catégories apparaissant à la clause 40.03 a);
- b) Egalement les salaires de base des membres sont augmentés à compter du 1er janvier 1984 jusqu'au 31 décembre 1984 selon l'adite politique salariale gouvernementale;
- c) Les augmentations décrites aux sous-alinéas précédents sont accordées à tout membre inscrit à la liste de paie de l'Université le 31 décembre 1983 et y étant encore inscrit à la date de la présente décision; cette augmentation salariale est d'au moins 3.05%.
- 40.10 a) Le calcul de l'ensemble du montant forfaitaire dû à chaque membre et ce jusqu'au 31 décembre 1983, le redressement de traitement de base de catégorie en date du 31 mai 1983 et nécessairement le redressement de son salaire de base aussi en date du 31 mai 1983 doivent s'effectuer en tenant compte de chacune des clauses du présent chapitre s'appliquant à chaque cas individuel;
- b) Egalement le redressement du salaire de base en date du 1er juin 1983 doit être effectué en conformité de chacune des clauses du présent chapitre s'appliquant à chaque individu;
- c) les mêmes règles s'appliquent pour l'augmentation de salaire due le 1er janvier 1984 et pour le redressement de traitement de base des catégories.
- 40.11 a) Le montant forfaitaire dû à chaque membre en vertu des clauses 40.04 et 40.05 est payable à chacun de ceux-ci le 31 mars 1984 et ce incluant les bibliothécaires;
- b) Les ajustements du salaire individuel de chaque membre découlant des présentes clauses du chapitre 40 pour l'année 1983-84 y incluant l'augmentation du 1er janvier 1984 doivent être effectués en date du 31 mars 1984 et les arrérages de salaire pour l'année 1983-84 sont dûs le 31 mars 1984 mais peuvent être payés au plus tard le 15 mai 1984;
- c) Tout autre montant forfaitaire étant dû à un membre en vertu des présentes clauses doit être payé au membre concerné le 1er juin 1984 et au plus tard le 15 juin 1984.

- 40.12 Pour ce qui est des membres ayant travaillé à traitement ou à temps réduit, la rétroactivité salariale pouvant leur être due pour la période en cause sera réduite d'autant.
- 40.13 Le conseil d'arbitrage a pris acte des augmentations accordées aux professeurs et aux bibliothécaires pour l'année 1981-82 et tout membre inscrit au livre de paie à compter du 1er juin 1981 et y étant à la date de la présente décision y a droit après entente entre les parties.
- 40.14 a) Le présent chapitre entre en vigueur à la date apparaissant ci-bas, mais a d'une part un effet rétroactif au 31 mai 1983 quant à l'augmentation des traitements de base de catégories, le tout tel que décrit aux paragraphes a) et b) de la clause 40.03, et de deuxième part au 1er janvier 1984 à ce même titre et tel que mentionné au paragraphe a) de la clause 40.09:
- b) Le présent chapitre a aussi un effet rétroactif quant aux augmentation de salaires entraînant une rétroactivité salariale ainsi qu'il apparaît à diverses clauses du chapitre.
- c) Le présent chapitre demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1984 inclusivement et il continuera de s'appliquer pendant un (1) an à l'expiration de la présente décision à moins de la conclusion d'une convention collective entre les parties en deça de ce laps de temps, mais le tout sous réserve de l'exercice des droits des parties en vertu du Code du travail durant cette période d'un an.

SIGNEE A MONTREAL le 8 mars 1984

-----  
M. Jean Yves Durand, président

-----  
M. Terrill Fancott  
représentant de l'agent négociateur

-----  
M. Robert Lacroix  
représentant de l'employeur

40.15 Les parties conviennent d'interpréter comme suit les clauses 40.04, 40.07 et 40.09 de la décision arbitrale intérimaire du 8 mars 1984:

1. La formule Bérubé dont il est fait mention à l'article 40.04 (a) et (b) correspond à ce qui suit:

$$R1 = 0.0865 \exp [-0.1442 (T1 - 7.2)]$$

$$T2 = T1 (1 + R1)$$

$$R2 = 0.0280 \exp [-0.1475 (T2 - 7.82)]$$

$$T3 = T2 (1 + R2):$$

Dans cette formule:

T1 = traitement de base au 31 mai 1982

T2 = traitement de base au 1er juin 1982

T3 = traitement de base au 1er janvier 1983

Les traitements T1 et T2 seront exprimés sur une base horaire en divisant par 1826,3 le salaire annualisé.

2. La clause 40.07 doit s'interpréter comme suit: Pour l'année 1983-1984, une augmentation pour progression dans la carrière de 4% par rapport au traitement plancher applicable au rang de professeurs adjoint pour 1982-1983 doit être versée à tous les membres (membres du corps professoral) inscrits à la liste de paie à compter du 31 mai 1983 et y étant encore inscrits le 8 mars 1984. Cette somme correspond approximativement à 1,100\$.

Cette augmentation prend effet le 1er juin 1983 et devient partie intégrante du salaire de base de tous les professeurs du groupe concerné à compter de cette date.

La différence entre le coût total de cette augmentation pour progression dans la carrière applicable au groupe de professeurs et 2.8% de la masse salariale de 1982-1983 du groupe concerné après ajustement conformément à la décision intérimaire du 8 mars 1984 devra être versée en ajustements spéciaux au groupe concerné conformément aux conditions établies aux articles 39.02.2 D et 39.05.

Une augmentation pour progression dans la carrière ainsi que des ajustements spéciaux seront versés aux bibliothécaires, sur la base d'un calcul analogue.

3. La disposition suivante s'applique à l'article 40.09: Pour les membres qui se sont ajoutés au registre de paie à compter du 1er juin 1983, l'augmentation de 3.05% ne prend effet que le 31 mai 1984.

## Article 41

### AVANTAGES SOCIAUX

41.01 Les membres régis par la présente convention ont le droit de participer au programme d'avantages sociaux de l'Université Concordia.

41.02 Comité des avantages sociaux du personnel de l'Université Concordia

Les membres doivent avoir deux (2) représentants au Comité des avantages sociaux du personnel de l'Université Concordia. L'Association doit communiquer par écrit à l'Employeur le nom de ces deux (2) représentants. L'Employeur doit reconnaître la représentativité de ces deux (2) membres tant que l'Association ne l'informe pas par écrit d'un changement de représentant(s).

41.03 Exonération des frais de scolarité

- a) Les membres et leurs personnes à charge ont droit à une exonération des frais de scolarité, telle que définie dans le présent article, pour tout cours à unité (crédit) auquel ils sont en droit de s'inscrire.
- b) Aux termes du présent article, on entend par personnes à charge le ou la conjoint(e) du ou de la membre et ceux de ses enfants qui ne sont pas financièrement indépendants.
- c) Les dispositions de l'article 41.03 doivent s'appliquer également aux membres à la retraite et à leurs personnes à charge.
- d) Les membres qui bénéficient d'un congé non rémunéré ne sont normalement pas admissibles aux avantages éducatifs.
- e) Les membres et leurs personnes à charge sont soumis aux mêmes règlements que les autres étudiants de l'Université lorsqu'ils suivent des cours.
- f) Les formalités d'une demande d'exonération des frais de scolarité sont décrites dans le manuel intitulé "Document B.21 de l'Université Concordia".

- g) L'employeur doit se conformer aux règlements des ministères du Revenu du Québec et du Revenu du Canada sur l'imposition des frais de scolarité.

41.04 Avantages relatifs à la santé et aux loisirs

Les deux parties reconnaissent que les membres doivent avoir accès à des installations qui leur permettent de conserver et d'améliorer leur état de santé, et leur forme physique de façon à pouvoir continuer à travailler efficacement. Par conséquent, elles confient à un comité formé de deux (2) membres de l'Association et de deux (2) membres de l'administration le soin, d'une part, d'établir les besoins et les attentes des membres de l'Association ainsi que les moyens d'y satisfaire et, d'autre part, de faire rapport d'ici au 31 décembre 1984.

41.05 Cours de français

Les deux parties reconnaissent l'importance pour les membres de s'exprimer couramment en français. A cette fin, l'Université doit offrir chaque année des cours de français sans unité (sans crédit) par suite d'une demande de l'Association, qui indique les noms d'au moins cinquante (50) membres qui désirent y prendre part.

- 41.06 Tous les autres avantages sociaux actuellement en vigueur qui ne sont pas mentionnés dans le présent article doivent être maintenus pour l'ensemble des membres et doivent s'appliquer à tous les membres.



- 42.04 En plus de sa rente de retraite anticipée, le membre peut demander et se voir accorder une allocation établie conformément au tableau suivant jusqu'à concurrence de 100,000\$, indexée à compter du 1er juin 1982 en fonction du traitement plancher applicable au rang de professeur adjoint.

Age	% du traitement annuel de base
55	200
56	180
57	160
58	140
59	120
60	100
61	80
62	60
63	40
64	20

L'employeur doit accorder ce montant forfaitaire à condition que l'Université soit en mesure de continuer à remplir ses obligations académiques sans engager une nouvelle personne à temps complet pour combler le poste libéré par le retraité et ce, pendant au moins trois (3) ans.

Le cas échéant, l'allocation doit être versée immédiatement après la cessation d'emploi ou sur la base d'une formule établie d'un commun accord.

- 42.05 Aux fins des articles 42.03 et 42.04, il est convenu que l'âge du postulant à la retraite est celui qu'il a atteint dans les douze (12) mois précédents le 1er juin.
- 42.06 Nonobstant ce qui précède, le membre à temps complet âgé de 60 ans et plus peut bénéficier de la prestation de retraite anticipée telle que définie en 42.02 et 42.03 et demander de combiner la prestation de retraite anticipée et un contrat spécial de services réduits en remplacement de l'allocation forfaitaire de retraite anticipée. Dans ce cas, le cumul des revenus provenant de la rente annuelle de retraite et du contrat spécial ne doit pas dépasser le traitement annuel le plus élevé de l'intéressé. Les tâches du membre doivent être définies dans le contrat spécial dont un exemplaire doit être envoyé à l'Association à moins que le membre demande, par écrit, de ne pas le faire.
- 42.07 Le membre âgé de 60 ans ou plus qui opte pour la retraite anticipée conformément aux dispositions de l'article 44.22, n'est pas tenu de compter quinze (15) années de service comme le stipule l'article 42.02.

42.08 Sauf consentement mutuel entre le membre et l'Employeur, n'ont normalement pas droit à l'allocation forfaitaire de retraite anticipée, les membres qui ont quitté l'Université moins de trois (3) ans après la fin d'un congé payé d'une durée de plus de six (6) mois.

42.09 Retraite différée

Le membre ayant atteint l'âge normal de la retraite qui choisi de conserver son statut d'employé peut opter entre:

a) un engagement contractuel renouvelable à temps complet d'au moins un an et le versement différé de la rente de retraite

ou

b) un contrat renouvelable d'au moins un (1) an de services réduits et, par conséquent, le versement immédiat de la rente de retraite. Le cumul des revenus provenant de la rente annuelle de retraite et du contrat ne doit pas dépasser le traitement annuel le plus élevé du membre. Les tâches du membre doivent être définies dans le contrat.

c) les contrats définis en (a) et (b) doivent être renouvelés à moins que l'Employeur n'établisse un motif juste et suffisant de non-renouvellement, motif dont le fardeau de la preuve lui incombe et qui peut inclure:

i) des considérations financières:

ii) un excédent de personnel, tel que la charge totale de travail dévolue au département ne suffirait pas à assurer une charge de travail normale aux membres à l'essai et permanents si un tel contrat était renouvelé.

## ARTICLE 43

### MUTATIONS A L'INTERIEUR DE L'UNIVERSITE

- 43.01 Si un membre désire être muté à un poste vacant dans un département ou service dont les salariés sont membres de l'unité de négociation, poste pour lequel il possède les qualifications requises, la priorité doit lui être accordée.
- 43.02 La mutation effectuée en vertu de l'article 43.01 doit être de nature temporaire pour une durée d'au moins un (1) an. A la fin de la période temporaire, le rendement du membre doit être évalué et une décision doit être prise à l'effet de rendre ou non la mutation permanente. Dans la négative, le membre doit réintégrer son poste précédent sans perdre aucun droit ni avantage d'aucune sorte.
- 43.03 Les conditions décrites à l'article 43.02 ne s'appliquent qu'aux mutations effectuées conformément à l'article 43.01, c'est-à-dire aux mutations volontaires. Elles ne s'appliquent pas aux mutations effectuées conformément à l'article 44 (Réaménagement des effectifs des unités en fonction des besoins académiques).
- 43.04 Le membre qui bénéficie d'une mutation volontaire conformément à l'article 43.01 ou qui est muté conformément à l'article 44, doit conserver son rang, son traitement, sa permanence et ses années de service à l'égard des congés avec traitement et de tous autres droits et avantages.

## ARTICLE 44

### REAMENAGEMENT DES EFFECTIFS DES UNITES EN FONCTION DES BESOINS ACADEMIQUES

- 44.01 Aucune mesure ne doit être prise aux termes du présent article tant que n'auront pas été établies les besoins et priorités académiques.
- 44.02 L'Université peut être forcée de procéder à des réaménagements de personnel. En règle générale, pareils changements doivent être effectués sur la base des mécanismes d'engagement, de mutation volontaire, de dégrèvement de fonctions, de démission et de retraite tels que prévus dans la présente convention.
- 44.03 Le Conseil d'administration est autorisé à ne pas combler une vacance au sein d'un département sauf si cette mesure menace la viabilité, telle que définie par le Sénat, du (des) programme(s)/du département visé.
- 44.04 Des circonstances exceptionnelles peuvent éventuellement justifier une réduction du nombre de postes au-delà des réductions qui peuvent être pratiquées en vertu de l'article 44.02. Seuls le Sénat ou le Conseil d'administration sont habilités à décréter pareilles circonstances. Dans ce dernier cas, le Conseil doit informer le Sénat et l'Association des circonstances; le Sénat doit disposer alors d'un maximum de six (6) mois pour étudier la nécessité de créer une Commission des affaires universitaires. Si une telle résolution est approuvée par au moins les deux tiers (2/3) des membres présents, le Conseil doit appliquer la recommandation du Sénat.
- 44.05 Dans l'éventualité de la création d'une Commission des affaires universitaires telle que prévue à l'article 44.04, le Conseil doit en notifier le Sénat et l'Association. La Commission des affaires universitaires doit être composée de trois (3) personnes. Un membre doit être nommé par le Conseil, et un membre doit être nommé par l'Association, et un troisième membre, à qui incombe la présidence de la Commission, doit être choisi d'un commun accord par les deux (2) autres membres. Si ces derniers ne peuvent s'entendre sur le choix d'un troisième membre, celui-ci doit être choisi au sort à partir d'une liste établie conjointement par le Conseil et l'Association.

44.06 Le mandat de la Commission des affaires universitaires doit être le suivant:

- a) Etablir si les circonstances exceptionnelles sont telles qu'elles justifient la fusion ou la suppression d'un département ou d'un programme, lorsqu'une telle action entraînerait une réduction du nombre de professeurs ou de bibliothécaires.
- b) Etablir si les circonstances exceptionnelles sont telles qu'elles justifient un réaménagement du nombre de postes: faire des recommandations quant à l'importance des réaménagements et au nombre de postes à maintenir dans l'unité après le réaménagement.
- c) S'assurer que les réaménagements proposés sont compatibles avec les priorités académiques établis par le Sénat.
- d) La Commission des affaires universitaires doit avoir le droit de consulter des spécialistes extérieurs à l'Université dans une discipline appropriée.
- e) La Commission doit avoir accès à tous les renseignements et documents qu'elle juge utiles à son étude et doit avoir le droit de demander des commentaires aux individus et aux groupes de son choix. L'Association, les conseils de faculté et les associations des étudiants doivent avoir le droit de faire des représentations écrites et/ou orales auprès de la Commission.
- f) La Commission doit soumettre son rapport au Conseil dans les quatre (4) mois qui suivent sa création et en envoyer des copies à l'Association et au Sénat.

44.07 Le Conseil d'administration ne peut déclarer un excédent de personnel qu'à la suite de la mise sur pied d'une Commission des affaires universitaires, dans les seuls secteurs recommandés par celle-ci et jusqu'à concurrence du nombre de postes qu'elle a indiqué.

44.08 Les parties conviennent qu'il ne doit y avoir aucune mise à pied aux termes du présent article.

44.09 Advenant que la Commission des affaires universitaires identifie des excédents de personnel et que le Conseil décide de prendre action, il doit, à ce moment-là:

- a) informer tous les membres de l'unité de son intention de déclarer un excédent de personnel:

- b) créer un comité conjoint de recyclage et de mutation (CCRM) formé de trois (3) représentants du Conseil et de trois (3) membres élus par les membres de l'unité de négociation;
  - c) mettre fin, dès que leurs contrats se terminent, à tous les postes à temps partiel et à durée déterminée ainsi qu'à ceux des professeurs ou des bibliothécaires invités.
- 44.10 Le CCRM doit, dans un délai de soixante (60) jours, choisir ceux des membres qui doivent constituer le nouvel effectif dans le cadre de la réorganisation décrétée par le Conseil conformément aux clauses ci-dessus et faire des recommandations motivées quant à la réaffectation des autres membres.
- Le CCRM doit transmettre au Conseil son rapport et ses recommandations, avec copie à l'Association et aux membres intéressés. Il doit rencontrer ces derniers ainsi que, le cas échéant, les représentants des unités auxquelles sont susceptibles d'être mutés les membres.
- 44.11 Pour un membre exclus du nouvel effectif, le CCRM peut recommander en particulier:
- a) qu'une offre de mutation à un poste dans une autre unité ou à un poste d'administration de l'enseignement soit faite, à la condition que le membre satisfasse aux critères de compétence exigés pour le poste en question;
  - b) qu'une offre de recyclage et de mutation soit faite, à la condition que le membre possède les aptitudes requises en vue de la formation visée et sous réserve que le besoin existe. Ce choix n'est offert qu'aux seuls membres permanents.
- 44.12 Le Conseil ne doit pas rejeter une recommandation du CCRM sans motifs valables basés sur les besoins académiques. Toutefois, advenant qu'il estime devoir rejeter une recommandation du CCRM, le Conseil doit demander au CCRM de reconsidérer une seule fois sa recommandation.
- 44.13 Le Conseil doit informer par écrit chacun des membres visés des motifs qui ont présidé à la décision le concernant, et il faut lui faire une offre. Le membre doit avoir jusqu'à trente (30) jours pour y répondre.
- 44.14 Dans le cas d'une offre de mutation, le membre visé doit conserver son rang, son traitement, sa permanence, ses années de service eu égard aux congés sabbatiques ainsi que tous ses autres droits.

- 44.15 Le membre muté doit conserver le droit de poursuivre ses activités de recherche à condition que l'aménagement de la charge de travail de son nouveau poste le permette.
- 44.16 Le membre permanent muté sans recyclage jouit d'un droit prioritaire de réintégration pour tout poste qui s'est libéré dans l'unité à laquelle il était auparavant rattaché et qui relève de sa spécialisation.
- 44.17 Le membre non permanent muté dans une autre unité doit avoir droit à l'étude obligatoire du dossier de permanence conformément aux articles 18 et 19, étant entendu qu'il a accumulé le nombre d'années de service requises dans la nouvelle unité. Cependant, l'étude anticipée de son dossier de permanence ou la remise de l'étude de son dossier de permanence dans la nouvelle unité peut être accordée conformément aux articles 18 et 19 si il en fait la demande.
- 44.18 Dans le cas d'une offre de recyclage, le membre doit être, dans un premier temps, informé de l'unité au sein de laquelle il sera appelé à se recycler; dans un deuxième temps, on doit lui accorder le temps nécessaire pour mettre au point un programme de recyclage, en consultation avec le doyen/le directeur concerné, et le soumettre au recteur. Celui-ci doit alors faire une offre officielle de recyclage à l'intéressé précisant la période durant laquelle son traitement continue à lui être versé. Le membre doit conserver son plein traitement pendant toute la durée de la période de recyclage. L'offre doit demeurer en vigueur durant un (1) mois. Une fois qu'il a complété avec succès son programme de recyclage, le membre doit être muté à l'unité visée, conformément aux dispositions des articles 44.14 et 44.15.
- 44.19 S'il décide de refuser une offre de recyclage et/ou de mutation, le membre peut:
- a) soumettre son cas à l'arbitrage afin que soit déterminé si son refus est valable. Si l'arbitre conclut que le refus n'est pas fondé, le membre doit accepter l'offre dans les quinze (15) jours de la réception d'une copie de la décision, ou mettre fin à son emploi à l'Université.
- Si, au contraire, il conclut que le refus est fondé le membre conserve son emploi à l'Université tant que le Conseil ne lui fait pas une autre offre. Une fois qu'une autre offre est faite, le même procédé est répété.
- b) opter de son propre chef pour la retraite anticipée.
  - c) choisir de mettre fin à son emploi à l'Université.

44.20 Le membre qui choisit de mettre fin à son emploi plutôt que d'accepter l'offre qui lui est faite conformément aux articles 44.14 ou 44.18 doit conserver son emploi à l'Université pendant au moins les douze (12) mois qui suivent la date à laquelle il a refusé l'offre et ce, jusqu'au 31 mai, au 31 août ou au 31 décembre, selon le cas.

En pareil cas, les membres âgés de moins de soixante (60) ans doivent recevoir un montant forfaitaire équivalent à six (6) mois de leur traitement de base actuel plus l'équivalent d'un (1) mois de leur traitement de base actuel par année de service jusqu'à concurrence de douze (12) ans.

44.21 Les membres âgés de cinquante-cinq (55) à cinquante-neuf (59) ans qui optent pour la retraite anticipée doivent recevoir le montant forfaitaire prévu à l'article 42 - Retraite anticipée.

44.22 Les membres âgés de soixante (60) ans et plus qui optent pour la retraite anticipée doivent recevoir, en plus de la rente prévue à l'article 42 - Retraite anticipée, un montant forfaitaire équivalent à six (6) mois de leur traitement de base actuel.

44.23 Aux fins du présent article, le membre non permanent qui compte un minimum de dix (10) années de service au moment de la signature de la présente convention collective doit avoir les mêmes options que le membre permanent.

## ARTICLE 45

### SITUATION FINANCIERE CRITIQUE

45.01 Le Conseil d'administration et l'Association conviennent que le devoir primordial de l'Université est d'assurer la priorité absolue de ses tâches académiques, particulièrement en ce qui a trait à la qualité de l'enseignement et de la recherche ainsi qu'à la préservation des libertés universitaires. Toute réduction des effectifs pour des motifs financiers, qu'il s'agisse de membres remplissant un service continu - qu'ils soient permanents ou à l'essai -, ou de membres ayant un engagement à durée déterminée (dans ce cas l'expiration du contrat survenant à une date antérieure à la date normale d'échéance du contrat) ne sera entreprise qu'en tout dernier ressort, en cas de situation financière critique, c'est-à-dire lorsque la survie même de l'Université dans son ensemble se trouvera menacée par des déficits substantiels répétés. Pareille réduction du nombre de membres ne peut avoir lieu qu'en des circonstances extraordinaires et encore seulement après qu'on a tenté tous les efforts qui s'imposent pour alléger la crise financière en réalisant des économies dans tous les autres postes du budget et après qu'on a épuisé tous les moyens raisonnables susceptibles d'accroître des revenus de l'Université.

45.02 L'Université ne peut procéder à la mise à pied des membres conformément au présent article qu'en cas de situation financière critique dûment déclarée et confirmée suivant les mécanismes établis dans le présent article.

Ces mises à pied ne doivent pas être considérées ni consignées comme des suspensions, des congédiements motivés ou toute autre mesure disciplinaire.

45.03 Advenant que le Conseil d'administration estime la situation financière critique, au sens des articles 45.01 et 45.08 (i), il peut en informer la communauté universitaire. A partir de la date d'un tel avis, les mécanismes définis dans le présent article doivent commencer à s'appliquer et, par conséquent, l'engagement du personnel enseignant ou administratif doit cesser immédiatement (sauf en ce qui concerne le renouvellement des contrats du personnel à l'essai). Aucune augmentation au mérite, prime exceptionnelle ou autre hausse de traitement discrétionnaire ni aucun congé sabbatique ne peuvent alors être accordés.

- 45.04 Dans les deux (2) jours qui suivent la communication de son opinion selon laquelle il existe une situation financière critique, le Conseil d'administration doit communiquer à l'Association toute la documentation financière relative aux allégations d'une situation financière critique.
- 45.05 Dans les quinze (15) jours qui suivent la communication décrite en 45.03, les parties doivent constituer une Commission des finances chargée d'étudier les allégations d'une situation financière critique et de la confirmer ou de l'infirmer.
- 45.06 La Commission des finances doit être composée comme suit: un (1) membre doit être nommé par le Conseil, (1) membre doit être nommé par l'Association et un troisième membre, extérieur à la communauté universitaire, doit être choisi conjointement par les deux (2) premiers membres et chargé de présider la commission. Dans l'impossibilité de s'entendre sur le choix d'une tierce (3e) personne, celle-ci doit être choisie au sort à partir d'une liste établie conjointement par le Conseil et l'Association.
- 45.07 Le fardeau de prouver, à la satisfaction de la Commission des finances, que l'Université se trouve dans une situation financière critique au sens de l'article 45.08 (i) ci-après incombe au Conseil d'administration.
- 45.08 La Commission des finances doit demander des rapports avant trait à la situation financière de l'Université et les étudier. Elle doit notamment établir:
- i) si l'Université se trouve dans une situation financière critique (établie sur la base du budget global et non pas seulement sur la base des postes touchant le corps professoral ou les traitements) telle que l'application de principes comptables généralement reconnus laisse prévoir l'accumulation de déficits pendant plus de trois (3) années financières consécutives;
  - ii) si la réduction de l'unité de négociation constitue une mesure raisonnable d'économie compte tenu de la primauté des objectifs académiques de l'Université;
  - iii) si on a investigué et épuisé tous les moyens raisonnables visant à réaliser des économies à d'autres postes du budget de l'Université;
  - iv) si on a investigué et épuisé tous les moyens raisonnables visant à augmenter les revenus de l'Université (y compris l'emprunt, le financement du déficit et la liquidation d'éléments d'actifs non essentiels à la fonction académique).

- v) si on a fait tous les efforts possible pour obtenir de l'aide supplémentaire de tous les paliers gouvernementaux.

La Commission doit avoir accès à tous et chacun des documents et données qu'elle juge utiles à son étude et doit avoir le pouvoir de demander des rapports à toutes les personnes et tous les groupes de son choix. L'Association, le Sénat, les conseils de faculté et les associations étudiantes doivent avoir le droit de faire des représentations orales et/ou écrites à la Commission des finances.

- 45.09 Dans les cinquante (50) jours qui suivent sa création, la Commission des finances rédigera un rapport à l'intention du Conseil d'administration, avec copie à l'Association. Ce rapport doit être immédiatement rendu public. Si la Commission ne conclut pas à une situation financière critique, aucune réduction de l'unité de négociation ne peut avoir lieu pour des motifs budgétaires. Si elle conclut à une situation financière critique, elle doit prendre soin de préciser dans son rapport l'importance des réductions requises, le cas échéant, par rapport à l'enveloppe budgétaire globale de l'Université, y compris toutes réductions aux postes des traitements et des avantages sociaux des membres de l'unité de négociation. Toutes réductions aux postes des traitements et des avantages sociaux des membres de l'unité de négociation peuvent être conditionnelles à l'étude plus approfondie d'autres mesures d'austerité.
- 45.10 Après avoir pris connaissance du rapport de la Commission des finances, les parties doivent se rencontrer pour analyser ses applications.
- 45.11 Après avoir soumis son rapport, la Commission doit étudier les points suivants pendant encore soixante (60) jours:
- i) si les prévisions de clientèle sont compatibles avec la proposition de réduction de l'unité de négociation;
  - ii) si on a épuisé tous les moyens de réduire l'unité de négociation, y compris le départ volontaire à la retraite anticipée, la démission volontaire et/ou le passage volontaire au régime de dégrèvement de fonction;
  - iii) si on a épuisé toutes les possibilités de réaffectation ou de recyclage en vue de la réaffectation au sein d'une même unité d'enseignement ou dans une autre unité ou programme d'enseignement;

iv) les réactions de la communauté universitaire au rapport de la commission des finances, qui doivent être communiquées dans les trente (30) jours suivant la publication du rapport;

v) tout autre sujet jugé pertinent.

Aux fins du présent article, on entend par unité d'enseignement les départements d'enseignement au sein des facultés, la bibliothèque, les collèges, les instituts, les écoles et les centres.

Au plus tard à la fin de cette période de soixante (60) jours, la Commission doit soumettre un rapport définitif au Conseil d'administration, avec copie à l'Association, et rendre public ledit rapport.

La Commission doit conserver sa juridiction et s'assurer que sont effectivement appliquées les mesures d'austérité qu'elle a proposées.

45.12 Si, d'après les rapports de la Commission des finances, si la situation financière est à ce point critique qu'il faille entre autres procéder à la mise à pied de membres de l'unité de négociation, le Conseil est autorisé à réduire l'enveloppe des traitements et des avantages sociaux des membres sans toutefois excéder les compressions prévues par la Commission. A ce stade, on doit procéder à la mise sur pied d'un Comité extraordinaire des affaires universitaires (CEAU).

Le Comité extraordinaire des affaires universitaires (CEAU) doit être composé de deux (2) représentants du Conseil, de deux (2) personnes élues par les membres de l'Association et d'un président qui ne fait pas partie de la communauté universitaire, choisi conjointement par les quatre (4) personnes énumérées plus haut.

45.13 Conformément aux priorités académiques établies par le Sénat et à la lumière des rapports de la commission des finances, le Comité extraordinaire des affaires universitaires doit établir d'abord l'importance des réductions à pratiquer dans les enveloppes des traitements et des avantages sociaux des membres de l'unité de négociation pour chaque faculté ou division ainsi que pour la bibliothèque.

Le "taux de réduction" pratiqué dans les enveloppes des traitements et des avantages sociaux des membres de chaque faculté/division et de la bibliothèque ne doit pas excéder une fois et trente-cinq centième (1,35) fois le taux de réduction pratiqué dans l'enveloppe globale des traitements et des avantages sociaux de l'ensemble des membres de l'unité de gestion. Aux fins de la présente disposition, les postes vacants suivants sont considérés comme étant occupés par des personnes dont le traitement est le suivant:

- i) les postes conduisant à la permanence dont l'ouverture a été dûment autorisée au moins douze (12) mois avant la date définie à l'article 45.03 et qui ont par conséquent fait l'objet d'une publicité. Le traitement pour chaque poste doit correspondre au traitement plancher du rang autorisé pour le poste;
- ii) les postes des membres à l'essai ou permanents dont l'emploi à l'Université se termine dans les douze (12) mois précédant la date définie en 45.03, à condition que la prolongation de ces postes ait été dûment autorisée antérieurement à la date définie en 45.03 pour des raisons valables liées aux nécessités des programmes et aux profils de clientèle. Le traitement pour chacun desdits postes doit correspondre au traitement plancher du rang autorisé pour le poste.

Il incombe à l'Employeur de démontrer à la satisfaction du CEAU que tous lesdits postes vacants satisfont aux conditions définies en (i) ou (ii) ci-dessus.

- 45.14 i) Le Comité extraordinaire des affaires universitaires doit informer les membres de chaque faculté/de chaque division et de la bibliothèque des compressions requises dans leur secteur.
- ii) Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de cette information, les membres âgés de cinquante-cinq (55) ans et plus qui décident à ce moment de se prévaloir de l'option de retraite anticipée doivent recevoir le montant forfaitaire prévu à l'article 42 ainsi qu'un supplément équivalant à six (6) mois de leur traitement de base courant.
- iii) Au sein de chaque faculté/division, le doyen doit convoquer un comité de tous les directeurs de département; dans le cas de la bibliothèque, le directeur doit convoquer un comité des chefs de section, de service et d'unité. Ces comités doivent disposer de vingt-cinq (25) jours à compter de la date de réception de l'information du CEAU pour proposer un plan de compressions budgétaires pour leur secteur, conforme aux montants fixés par le CEAU, sans toutefois recourir aux mises à pied et/ou aux mises à la retraite prématurée obligatoire de membres. Dans les cinq (5) jours, ce plan doit être soumis à l'approbation des membres à l'essai et permanents du secteur, par mode de scrutin secret. S'il est approuvé à la majorité des deux-tiers (2/3), il devient obligatoire pour le CEAU.
- 45.15 Si aucun plan approuvé conformément à l'article 45.14 n'est proposé afin d'effectuer les compressions requises dans l'enveloppe budgétaire courante, le Comité extraordinaire des affaires universitaires doit élaborer un tel plan en se servant des procédures suivantes:
- i) le poids total des compressions doit être également réparti entre toutes les unités, c'est-à-dire qu'il consistera en un pourcentage égal de la partie du budget de l'unité accordée aux traitements et aux avantages sociaux des membres de l'unité de négociation;
- ii) les compressions doivent être effectuées en appliquant dans l'ordre les étapes indiquées à l'article 45.16.

45.16 Le Comité extraordinaire des affaires universitaires doit faire des recommandations visant, pour chaque unité, à appliquer les étapes suivantes, dans l'ordre:

- i) pour la prochaine année universitaire, aucun contrat ne devra être accordé aux personnes admissibles aux contrats définis à l'article 42.09 ou déjà engagées en vertu de ce type de contrats;
- ii) la disposition exigeant qu'un membre justifie de quinze (15) années de service à l'Université pour avoir droit à la retraite et à la rente anticipées (article 42.02) doit être éliminée et les membres de cinquante-cinq (55) ans et plus doivent être invités à prendre une retraite anticipée. Tout le temps que durera la situation financière critique, les montants forfaitaires prévus à l'article 42.04 doivent être versés sans égard à la nécessité pour l'Université de combler le poste laissé vacant par le membre dans les trois (3) ans qui suivent;
- iii) l'employeur ne devra créer ni renouveler aucun poste à durée déterminée pendant la prochaine année universitaire;
- iv) l'employeur ne devra créer ni renouveler aucun poste à l'essai durant la prochaine année universitaire;
- v) les membres non permanents doivent être mis à pied par ordre inverse d'ancienneté, cette dernière étant calculée à compter de la date à laquelle commence la période courante de service à temps complet à l'Université Concordia ou dans l'un de ses établissements fondateurs.
- vi) les membres permanents doivent être mis à pied par ordre inverse d'ancienneté, cette dernière étant calculée à compter de la date à laquelle commence la période courante de service à temps complet à l'Université Concordia ou dans l'un de ses établissements fondateurs.

45.17 Dans les soixante (60) jours suivant sa création, le Comité extraordinaire des affaires universitaires doit soumettre ses décisions au Conseil, avec copie à l'Association. Des copies des recommandations visant chaque unité sont envoyées au doyen/au directeur concerné.

45.18 Le recteur doit informer par écrit chacun des membres visés de sa mise à pied en précisant que cette mesure n'est attribuable qu'à la seule situation financière critique conformément aux dispositions du présent article.

45.19 Les préavis de mise à pied doivent être communiqués le plus longtemps possible, et pas moins de douze (12) mois, à l'avance. Les mises à pied doivent prendre effet le 1er juin, le 1er septembre ou le 1er janvier.

45.20 i) Les membres permanents mis à pied doit avoir droit à un paiement équivalent à un maximum de six (6) mois de leur traitement de base courant ainsi qu'à une somme équivalent à un (1) mois de leur traitement de base courant par année de service, jusqu'à concurrence de douze (12) ans. Ce montant, s'il ne dépasse pas douze (12) mois de traitement, doit être versé au membre au moment où prend effet sa mise à pied; autrement une somme équivalent à son traitement pendant douze (12) mois doit lui être versée au moment où prend effet sa mise à pied. Le solde doit lui être versé à la fin de la première année de sa mise à pied à condition que le membre n'ait pas été réintégré ou ne se soit pas trouvé un emploi équivalent.

ii) Les cours qui ne sont pas attribués aux professeurs non mis à pied doivent être offerts en premier lieu aux membres permanents mis à pied, au tarif en vigueur applicable au temps partiel, sans préjudice aux conditions de mise à pied et de réintégration. Ces cours doivent être offerts d'une manière juste et équitable sur la base des compétences des membres. Le même droit doit s'appliquer aux bibliothécaires permanents mis à pied, à qui l'on offrira de s'acquitter, à temps partiel, des tâches et responsabilités professionnelles qui n'auront pas été attribuées aux membres non mis à pied.

45.21 S'ils ont acquis la permanence, les membres jouissent, par ordre d'ancienneté, d'un droit prioritaire de réintégration à un poste rattaché à leur ancienne unité d'enseignement si ledit poste est rétabli dans les cinq (5) ans, à moins que l'Employeur puisse démontrer que le poste ne peut être comblé de cette façon.

En outre, à moins qu'il puisse démontrer que les postes ne peuvent être comblés de cette façon, l'Employeur doit envisager de réintégrer les membres permanents licenciés, s'il en ont la compétence, dans des postes rattachés à d'autres unités, à condition que tous les membres permanents desdites unités aient eux-mêmes été réintégrés. L'Employeur enverra des avis de postes vacants aux membres susceptibles d'être réintégrés: les membres doivent faire une demande formelle d'emploi à cet effet.

- 45.22 Les membres réintégrés conformément à l'article 45.21 doivent disposer de vingt (20) jours à partir de la date de réception de l'avis pour accepter l'offre de réintégration, puis d'un maximum de douze (12) mois additionnels pour réintégrer le poste.  
Il incombe aux membres de tenir l'Université informée de l'adresse à laquelle ils peuvent être rejoints.
- 45.23 Les membres mis à pied doivent normalement avoir plein accès aux installations de recherche de l'Université, y compris les bureaux et laboratoires ainsi que la bibliothèque et les services informatiques, soit jusqu'à ce qu'ils occupent un emploi équivalent, soit jusqu'à l'expiration de leurs droits de réintégration. Conformément à la présente convention, ils demeurent admissibles aux exonérations de frais de scolarité pendant la même période.
- 45.24 Les frais encourus par la Commission des finances et par le comité extraordinaire des affaires universitaires, créés en vertu du présent article sont à la charge du Conseil d'administration.
- 45.25 Aux fins du présent article, le recours au mécanisme de grief n'inclut pas le droit de contester la validité de la déclaration concluant à l'existence d'une situation financière critique.
- 45.26 Aux fins du présent article, les membres non permanents qui comptent au moins dix (10) années de service au moment où entre en vigueur la présente convention collective doivent avoir les mêmes options que les membres permanents.
- 45.27 Un membre qui est rappelé peut, à sa demande, faire des contributions rétroactives au régime de retraite pour toute ou une partie de la période de temps où il a été mis à pied. L'Employeur doit faire des contributions équivalentes selon les conditions du régime de retraite comme si le membre concerné avait été en congé sans traitement durant ladite période.\*
- \* Il est entendu que l'exercice de cette clause dépend de sa compatibilité avec le régime de retraite de l'Université et des règlements du gouvernement applicables à ce dernier.

## ARTICLE 46

### AVIS DE FERMETURE TEMPORAIRE

- 46.01 Aux fins du présent article, on entend par "fermeture temporaire" toute fermeture de l'Université par l'Employeur à la suite d'un différend entre l'Université et d'autres unités de négociation ou d'autres associations d'employés.
- 46.02 Le recteur doit informer l'Association d'une fermeture temporaire de l'Université le plus longtemps possible à l'avance.
- 46.03 La fermeture temporaire ne doit affecter en aucun cas la relation de travail entre les membres et l'Employeur. En particulier, le traitement et les avantages sociaux doivent continuer d'être versés lorsque les membres sont prêts à continuer à s'acquitter de leurs tâches et responsabilités conformément aux articles 16 et 17 et sont disponibles pour ce faire à condition que l'Employeur leur en assure la possibilité.
- 46.04 Les membres dont la recherche risque d'être affectée par la fermeture temporaire de l'Université doivent se voir accorder l'accès aux installations habituellement liées à ladite recherche. Dès l'émission d'un avis de fermeture temporaire, les intéressés doivent aviser leur doyen/leur directeur ainsi que l'Association du nombre de visites qu'ils doivent obligatoirement faire.
- 46.05 Advenant une fermeture temporaire, on s'occupera de façon adéquate des plantes et des animaux servant à la recherche en appliquant, *mutatis mutandis*, l'article 47.02.
- 46.06 Advenant la fermeture temporaire de l'Université, l'Employeur ne doit pas empêcher l'accès aux bureaux de l'APUC.

## ARTICLE 47

### GREVES ET LOCK-OUTS

- 47.01 a) Conformément aux dispositions du Code du travail, les membres ne doivent déclencher aucune grève et l'Université ne doit décréter aucun lock-out pendant la durée de la présente convention.
- b) En cas de grève ou de lock-out, les membres chercheurs doivent avoir accès aux installations de l'Université habituellement liées à leur recherche afin d'éviter que leurs travaux en cours soient irréremédiablement compromis. Ils doivent indiquer à leur doyen/leur directeur ainsi qu'à l'Association les conditions d'accès essentielles à leur travaux et ce, avant la grève ou le lock-out.
- c) En cas de grève ou de lock-out pendant la durée ou la prolongation de la présente convention, les parties conviennent que les membres de l'unité de négociation doivent donner les soins appropriés \* aux plantes et aux animaux servant aux recherches. \*\*
- 47.02 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, l'Employeur doit désigner les postes qu'il juge suffisants pour fournir les soins continus et appropriés aux plantes et aux animaux durant la grève ou le lock-out. La liste de ces postes doit ensuite être remise à l'Association et les parties conviennent de se rencontrer en vue de signer un accord officiel concernant les employés en cause. Si les parties ne réussissent pas à s'entendre sur les postes à désigner, la question doit être référée au Conseil canadien de protection des animaux dont le siège est à Ottawa. La décision du président du Conseil ou de son délégué dûment autorisé lie alors définitivement les parties.

---

\* L'expression soins appropriés signifie qu'on satisfait aux normes de température, d'humidité, d'éclairage, de ventilation, d'alimentation, d'abreuvement ou d'arrosage, qu'on procède au nettoyage, qu'on apporte les soins vétérinaires nécessaires et qu'on répond aux besoins d'exercice des animaux, le cas échéant.

\*\* L'expression plantes ou animaux de recherche désigne tous les organismes vivants non humains utilisés à des fins de recherche, d'enseignement et d'essais.

## ARTICLE 48

### DIVERS

- 48.01 Seule l'Université, par l'entremise du Conseil d'administration, est habilitée à autoriser l'utilisation de son nom.
- 48.02 Les accords touchant les subventions ou les contrats de recherche conclus avec des organismes extérieurs ne doivent engager en rien l'Université, sauf mention contraire à cet égard.
- 48.03 Les membres ne peuvent utiliser sans l'autorisation de l'Université les services, le personnel, le matériel, les fournitures ou les bureaux de l'Université pour les activités personnelles non reliées à leur activités professionnelles.
- 48.04 Dans une situation d'urgence, le recteur peut suspendre quelqu'un de ses fonctions pour une période donnée s'il y a danger réel et immédiat pour l'intéressé ou pour la communauté universitaire. Il doit en aviser immédiatement, par courrier recommandé, le membre et l'Association en précisant les raisons qui ont motivé sa décision. Le traitement du membre ainsi que les autres avantages sociaux auxquels il a droit continuent d'être maintenus durant cette période.
- 48.05 L'Université doit rembourser aux membres les frais de voyages encourus si ces dépenses sont autorisées, lorsque le doyen/le directeur de département exigent qu'ils effectuent un voyage au nom de l'Université.
- 48.06 L'Université doit assurer la santé et la sécurité au travail de tous les membres conformément à la Loi 17 et à toutes autres mesures législatives portant sur ces questions.
- 48.07 Les membres nommés directeurs de départements ou bibliothécaires surveillants doivent normalement recevoir une allocation administrative pour toute la durée de leur mandat. La liste desdites allocations doit être publiée chaque année.

- 48.08 Conformément à la pratique en vigueur antérieurement à la présente convention, les membres doivent continuer d'être représentés aux Comités consultatifs de recrutement chargés de combler les vacances aux postes administratifs académiques de doyen, de "provost", de directeur des bibliothèques, de vice-recteur et de recteur. Avant de procéder à l'élection de chacun de ces comités, un calendrier des réunions et des heures auxquelles elles seront tenues doit être publié. Le Comité consultatif de recrutement doit s'assurer que les postes vacants font l'objet d'une publicité pertinente dans le but d'attirer des candidats. Les divers comités consultatifs de recrutement doivent transmettre formellement par écrit au comité du personnel du Conseil d'administration l'ensemble de leurs rapports et recommandations.

48.09 Les parties conviennent que les membres bibliothécaires doivent continuer de siéger aux divers comités consultatifs de recrutement établis à l'intention des administrateurs des bibliothèques: ces membres doivent être élus par et parmi les membres bibliothécaires.

## ARTICLE 49

### PERIODE DE TRANSITION

- 49.01 Tous les griefs et appels déposés avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et qui ne sont pas réglés à ladite date doivent être assujettis aux mécanismes prévus dans le "Faculty Manual", ou le document équivalent en ce qui concerne la bibliothèque. Tous les griefs et appels déposés après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective doivent être assujettis aux mécanismes prévus dans ladite convention.
- 49.02 Dans le cas d'engagements à des postes à l'essai conclus avant la date de signature de la présente convention, on choisira le plus petit nombre d'années de service requises en vue de l'octroi de la permanence, entre les dispositions prévues à cet effet avant la signature de la convention et celles de la présente convention.
- 49.03 Toute date d'échéance prévue dans la présente convention collective qui tombe avant le trentième (30<sup>e</sup>) jour suivant la signature de la convention doit être reportée à une date ultérieure n'excédant pas trente (30) jours.
- 49.04 Toutes les autres dispositions prévues dans la présente convention doivent entrer en vigueur à la date de la décision arbitrale finale, sauf dispositions contraires de la présente convention.
- 49.05 Tout membre déjà en dégrèvement de fonction au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective doit recevoir un redressement de traitement, le cas échéant.
- 49.06 Les bibliothécaires confirmés dans leur rang ou ayant acquis la sécurité d'emploi au moment de la signature de la convention doivent automatiquement obtenir la permanence.
- 49.07 Les professeurs qui ont occupé pendant au moins cinq (5) années consécutives un poste à durée déterminée à temps complet doivent se voir assurer, au moment de renouveler leur contrat, s'il y a lieu, un poste similaire pendant les deux (2) années consécutives qui suivent.
- 49.08 Toute membre qui fait une demande de congé de maternité après le 1<sup>er</sup> septembre 1983 doit être admissible, rétroactivement au début de son congé, à tous les avantages prévus à l'article 35 de la présente convention.

49.09 Afin de favoriser la mise en place de la nouvelle structure salariale des bibliothécaires, pour l'année 1981-82 seulement, le traitement de chaque bibliothécaire doit être établi sur la base du traitement plancher du rang de bibliothécaire I pour l'année 1981-82, majoré d'une augmentation pour chaque année d'expérience. Les années d'expérience doivent inclure toutes les années équivalentes à temps complet (ou une fraction de ces années) effectuées à titre de bibliothécaire à l'Université Concordia ou dans l'un de ses établissements fondateurs ainsi que toutes les années équivalentes à temps complet (ou une fraction de ces années) effectuées à titre de bibliothécaire à l'extérieur de l'Université, à condition que le membre ait possédé les compétences décrites à l'article 15.01 (a).

Calculées en pourcentage du traitement plancher du rang de bibliothécaire II pour l'année 1980-81, les augmentations doivent être attribuées comme suit:

- augmentation de 4% pour chacune des dix (10) premières années;
- augmentation de 3% pour chacune des cinq (5) années qui suivent;
- augmentation de 1% pour chaque année excédant quinze (15) ans.

Tout bibliothécaire membre doit être informé par écrit de son traitement pour 1981-82 et du nombre d'années d'expérience prises en compte. Il doit disposer de trente (30) jours pour accepter ce calcul ou le contester conformément à l'article 22.

Nonobstant ce qui précède, tout membre est assuré de recevoir au moins le traitement plancher de son rang.

Si le calcul décrit précédemment rabaisse le traitement du membre à un niveau inférieur à son traitement de base pour 1981-82 et en vigueur immédiatement avant la date de la décision arbitrale, le membre doit continuer à recevoir le traitement le plus élevé. Dans ce cas, il a droit à toutes les augmentations de traitement accordées pour 1982-83 et pour les années ultérieures (conformément aux articles 39 et 40); toutefois, dans ce cas, l'augmentation pour progression dans la carrière peut être retenue jusqu'à ce que le traitement en fiducie auquel il aurait eu droit si, d'une part, son traitement pour 1981-82 avait été calculé comme ci-dessus et si, d'autre part, il avait été augmenté chaque année conformément aux articles 39 et 40 (y compris l'augmentation pour progression dans la carrière) rattrape le traitement réel.

L'année où le traitement en fiducie commence à dépasser son traitement réel d'une fraction de l'augmentation pour progression dans la carrière, le membre doit recevoir cette fraction de l'augmentation pour progression dans la carrière.

- 49.10 La présente convention collective prend effet à compter de la date de la décision arbitrale sauf en ce qui concerne les clauses 14.04, 14.05, 15.06, 15.07 et 15.08 ainsi que les articles 16, 18, 19, 24, et 26, qui doivent prendre effet à compter du 1er juin 1984.

L'article 21 prend effet à compter de la date de la décision arbitrale en ce qui concerne les clauses relatives à l'élection des membres de la Commission d'appel; ladite élection doit avoir lieu durant les mois de mars et d'avril 1984 de façon à ce que la Commission d'appel de l'Université soit constituée le 1er juin 1984 et puisse entendre les appels en rapport avec la présente convention.

Les appels relatifs aux décisions touchant la promotion pour 1983-1984 sont jugés par la Commission d'appel de l'Université qui est en fonction à la date effective de la convention collective conformément aux dispositions du "Faculty Manual".

## ARTICLE 50

### PROCESSUS DE NEGOCIATION

- 50.01 Toute partie qui désire proposer des changements à la présente convention doit, entre trente et quatre-vingt-dix jours précédent son échéance, aviser par écrit l'autre partie de son intention d'en négocier le renouvellement. Les parties doivent commencer les négociations en vue de conclure une nouvelle convention dans les vingt jours suivant la réception d'un tel avis.
- 50.02 Les parties doivent se communiquer par écrit les noms des membres du comité de négociation qui les représentent; seuls ces derniers doivent être reconnus par les parties.

## ARTICLE 51

### DUREE DE LA DECISION ARBITRALE

- 51.01 Sous réserve de la clause 49.10 et des diverses clauses entraînant une rétroactivité et de toute autre clause ou décision interimaire ayant pris vigueur avant la date de la signature de la présente décision, la présente décision arbitrale tenant lieu de convention collective a effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1984 inclusivement.

La présente décision arbitrale continuera de s'appliquer pendant un (1) an à son expiration à moins de la conclusion d'une convention collective entre les parties en deça de ce laps de temps, mais le tout sous réserve de l'exercice des droits des parties en vertu du Code du travail durant cette période d'un (1) an.

16641-09

W

'84 AVR 27 10:15

Téléphone: 935-2294

JEAN-YVES DURAND  
AVOCAT

1538 ouest, rue Sherbrooke  
Porte 803  
Montréal (Québec)  
H3G 1L5

Montréal, le 16 avril 1984

M. André Plante, greffier  
Service de conciliation et arbitrage  
Ministère du travail, de la main-d'oeuvre  
et de la sécurité au travail  
255 boul. Crémazie est, 6e étage  
Montréal, Québec H2M 1L5

OBJET: UNIVERSITE CONCORDIA -et- ASSOCIATION DES PROFESSEURS  
DE L'UNIVERSITE CONCORDIA  
Première convention collective

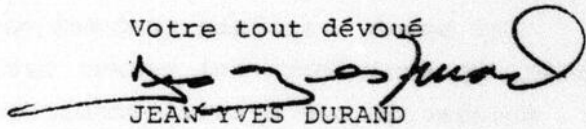
Cher monsieur,

Je vous fais tenir sous pli une copie de la sentence arbitrale finale signée par tous les membres du conseil d'arbitrage concernant l'affaire ci-haut mentionnée avec y joint tous les articles de 1 à 51. La version française vous sera envoyée sous peu.

Comme ceci clôt mon dossier vous trouverez également sous pli mon état de compte que vous voudrez bien remettre au service concerné.

Je tiens à vous remercier de votre aimable collaboration et vous prie de me croire,

Votre tout dévoué



JEAN-YVES DURAND

JYD/fb

pièces jointes

SA 84 04 412

NO DOSSIER:

DATE DEPOT:

DIFFEREND SURVENU ENTRE:

L'UNIVERSITE CONCORDIA,

ci-après désignée l'"employeur",

et

THE CONCORDIA UNIVERSITY FACULTY  
ASSOCIATION,  
UNIVERSITE CONCORDIA DEPT. DE  
PHILOSOPHIE,

ci-après désignée "agent négociateur".

---

CONSEIL D'ARBITRAGE:

M. Terrill Fancott : représentant de l'agent négociateur  
M. Robert Lacroix : représentant de l'employeur  
Me Jean-Yves Durand : président

NATURE DU DIFFEREND: Négociation d'une première convention collective.

-----  
D E C I S I O N   A R B I T R A L E  
-----

Le président du conseil d'arbitrage a été nommé par le Ministre du travail et de la main-d'oeuvre le 21 octobre 1982 et ce sur la suggestion des deux parties. Comme le présent différend porte sur toutes les conditions de travail des professeurs et des bibliothécaires d'une Université importante, le conseil d'arbitrage a dû procéder à une grande série de séances d'audition. Celles-ci ont commencé le 15 décembre 1982 pour se terminer au mois de septembre 1983. Il y a eu vingt-et-un(21) jours d'audition. Par la suite, à compter du mois de septembre jusqu'au 22 février 1984 il y avait à ce moment huit(8) séances de délibéré qui ont été longues et importantes. Au mois de mars 1984, de nouvelles séances de délibéré ont eu lieu et ce, plus particulièrement, concernant le chapitre des

salaires lequel a été imposé par le conseil d'arbitrage et qui fait l'objet d'une sentence arbitrale intérimaire en date du 8 mars 1984.

Le conseil d'arbitrage a trouvé important de rendre plusieurs sentences arbitrales intérimaires afin de constater les accords intervenus entre les parties au cours des séances d'audition et même par la suite. Il y eut six décisions arbitrales intérimaires à savoir dans l'ordre le 24 janvier 1983, le 13 mars 1983, les 17 septembre et 10 novembre 1983 ainsi que les 20 février, 8 mars et 26 mars 1984.

La présente décision constitue une première convention collective au sens du Code du travail entre les parties. Au cours des auditions les parties se sont rapprochées et ont convenu d'un grand nombre d'articles et de chapitres. Cette phase a été longue, mais le conseil d'arbitrage espère que les discussions et les négociations entreprises par les parties pourront demeurer. D'ailleurs, le 21 mars 1984, de nouvelles ententes étaient conclues entre les parties.

Toutes les décisions arbitrales intérimaires font nécessairement partie de la décision finale mais à quelques reprises les textes annexés à ces décisions ont été par la suite repris par les parties.

En fait, les parties ont convenu du texte de tous les chapitres de la convention collective à l'exception du chapitre 40 qui a fait l'objet d'une décision arbitrale intérimaire du 8 mars 1984 et elles ont ajouté d'un commun accord la clause 40.15 qui est reproduite à la sentence intérimaire du 28 mars 1984.

Le conseil d'arbitrage a donné un certain effet rétroactif dans la sentence arbitrale en ce qui concerne les salaires. Il faut se rappeler que le syndicat a obtenu son accréditation au mois de janvier 1981. Des négociations ont été entreprises entre les parties et elles ont échoué ainsi que la conciliation. Finalement, vers le mois de septembre 1982, l'agent négociateur a demandé avec l'accord de la partie patronale au Ministre du Travail de désigner un

conseil d'arbitrage pour déterminer la présente convention collective. Comme déjà ci-haut souligné, il y a un grand nombre de jours d'audition et plusieurs séances de délibéré. Durant tout ce laps de temps les parties ont continué de négocier entre elles.

Au début, soit même vers le mois d'août 1983, la partie syndicale a demandé une rétroactivité pour l'année universitaire de 1981-82 et la partie patronale maintenait toujours son offre soit d'accorder des augmentations à partir de l'année 1982-83. Le conseil d'arbitrage a accordé des augmentations salariales et des redressements de traitement de catégorie à compter du 31 mai 1983 mais lesquels valaient pour l'année 1982-83. Comme il existe une longue période de temps durant laquelle les conditions de travail ont été maintenues en état stable et que ces conditions prévalaient en vertu des dispositions du Code du travail, le conseil d'arbitrage a donc jugé nécessaire et équitable de donner un effet rétroactif à sa sentence arbitrale. D'ailleurs, ce principe a été étudié, entre autres, par la Cour d'Appel dans l'affaire Syndicat des policiers de l'Aluminium de la Mauricie c. Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Ltée et Roland Tremblay, 1979 C.A. 382. La Cour Suprême a refusé une permission d'en appeler de cette décision de la Cour d'Appel. Il apparaît donc valable et même nécessaire selon les circonstances que le présent conseil d'arbitrage devait accorder une rétroactivité au plan salarial ainsi qu'il apparaît au chapitre 40. Aussi, il est à retenir les remarques de l'Honorable juge Monet dans la décision ci-haut mentionnée où il mentionne:

"A mon avis, l'hiatus entre la demande d'accréditation et la première convention est du même ordre."

En d'autres mots, la Cour d'Appel reconnaît justement le principe de la rétroactivité et plus particulièrement des clauses salariales en considérant que cedit principe fait partie de l'économie même des conventions collectives et du droit du travail et qu'au surplus, l'hiatus qui peut exister entre une ancienne et une nouvelle convention collective est souvent comblé par les dispositions de la nouvelle convention collective qui ont un effet rétroactif. La Cour d'Appel a appliqué la même théorie dans le cas

du Syndicat des policiers d'Aluminium de la Mauricie et il s'agissait de l'imposition d'une première convention collective.

Le conseil d'arbitrage par sa décision du 8 mars 1984 avait déposé le texte de toutes les clauses intervenues entre les parties à l'exception des chapitres 45, 41, 49 et 51.

Par sa décision arbitrale intérimaire du 26 mars 1984, le conseil d'arbitrage a pris acte de l'entente intervenue entre les parties quant aux chapitres 35, 41 et 49 ainsi que la clause 40.15. Toutes les autres clauses ont été abandonnées par les parties et l'ensemble des clauses a été conclu entre elles. Il en est de même de l'article 51 qui a trait à la durée de la convention collective.

Il n'y a que les clauses 40.01 à 40.14 inclusivement qui ont été imposées par le conseil d'arbitrage et qui ont été l'objet d'une décision arbitrale intérimaire rendue le 8 mars 1984.

Le conseil d'arbitrage prend donc acte de tous les chapitres qui ont fait l'objet d'une entente entre les parties et il les dépose avec la présente décision comme faisant partie intégrante de la convention collective. Il s'agit plus particulièrement des chapitres 1 à 39 inclusivement et des chapitres 41 à 51 inclusivement.

Le conseil d'arbitrage ajoute donc à la convention collective le chapitre 40 à savoir les clauses 40.01 à 40.14 et prend acte de l'entente intervenue entre les parties quant à la clause 40.15 et ces textes sont déposés avec la présente décision arbitrale et tous intégrés pour constituer la convention collective devant régir les parties.

Le texte en langue française de la convention collective sera déposé d'ici environ trois semaines comme étant l'annexe A de la convention collective qui est présentement déposée et ledit annexe A fera partie intégrante de la convention collective.

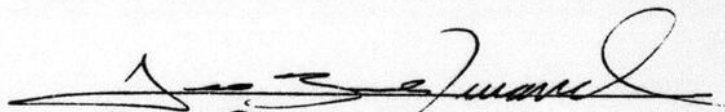
Les textes déposés avec la présente sentence arbitrale remplacent ceux qui ont déjà été déposés auparavant et ce,

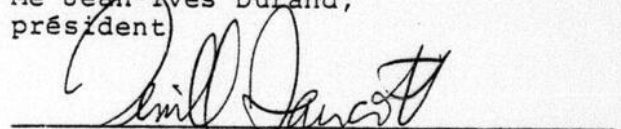
d'autant plus qu'il y a eu certaines modifications au cours des négociations et même depuis le dépôt de certains textes lors de sentences arbitrales intérimaires.

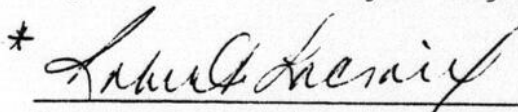
Comme il est mentionné au chapitre 51 de la présente décision arbitrale, la présente convention collective, sous réserve de la clause 49.09, entre en vigueur à la date de la signature de la présente décision et également sous réserve des diverses clauses entraînant une rétroactivité et de toutes autres clauses ou décisions intérimaires ayant pris vigueur avant la date de signature de la présente décision. La présente décision demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1984 inclusivement. Il est à noter que la présente décision arbitrale continuera de s'appliquer pendant un an à son expiration à moins de la conclusion d'une convention collective entre les parties en deçà ce laps de temps mais le tout sous réserve de l'exercice des droits des parties en vertu du Code du travail durant ladite période d'un an.

ET NOUS AVONS SIGNE A

MONTREAL, le 16 avril, 1984

  
Me Jean-Yves Durand,  
président

  
M. Terrill Fancott  
représentant de l'agent négociateur

\*   
M. Robert Lacroix  
représentant de l'employeur

\* Opinion dissidente à miure, quant à l'article  
40.

COPIE CONFORME
<i>Plante</i>
GREFFIER
DATE: 84-04-25
CONCILIATION ET ARBITRAGE
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)